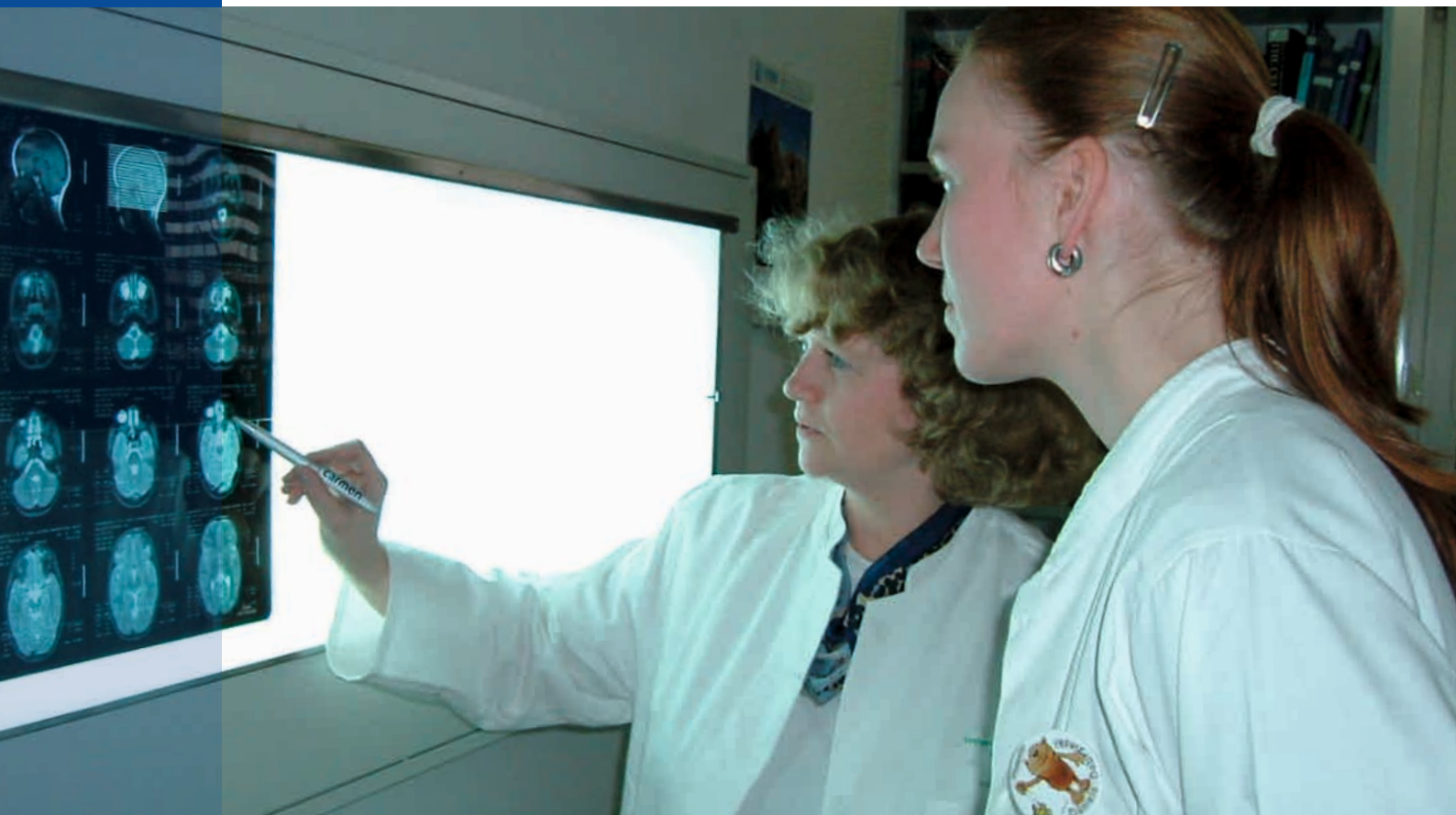




MEDIZINISCHE FAKULTÄT
DER UNIVERSITÄT DUISBURG-ESSEN



MediMent 2005 – 2015

Festschrift

10 Jahre MediMent

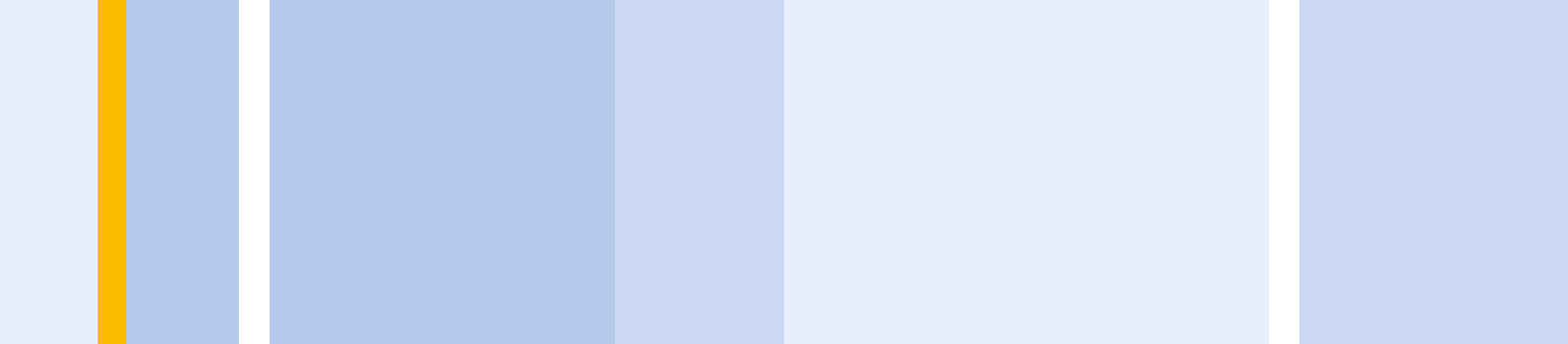
Jubiläumsfeier 29. Januar 2015

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

ZH ZENTRUM FÜR HOCHSCHUL- UND
QUALITÄTSENTWICKLUNG

 Universitätsklinikum Essen





Inhalt

Vorwort	4
Grußworte	6
MediMent – Zwei Mentoring-Formate	11
Ehemalige Mentees erinnern sich	14
Dinge, die angestoßen werden konnten	23
Daten und Fakten	24
Beteiligte Mentorinnen und Mentoren 2005 – 2015	26
Referentinnen und Referenten	29
Langzeitbefragung 2005 – 2013	30
Qualitätssicherung	34
Ein Wort zum Schluss	35
MediMent goes public	36
Impressum	38

Vorwort

10 Jahre MediMent am Universitätsklinikum Essen – Ein Programm mit Zukunftspotenzial

Mentoring-Programme zur Förderung des exzellenten Nachwuchses sind in Wissenschaft, Wirtschaft und Politik nicht mehr wegzudenken. Die beiden Mentoring-Programme unserer Medizinischen Fakultät – MediMent und MediMent Peer – wurden als spezielle Karriereförderprogramme zur Unterstützung promovierter Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftler der Medizinischen Fakultät der Universität Duisburg-Essen implementiert. Das MediMent Programm startete in Kooperation mit dem Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung im April 2005 als erstes auf die Hochschulmedizin spezialisiertes Mentoring-Programm in NRW, zunächst mit dem Ziel die Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen in der Hochschulmedizin zu fördern und deren Unterrepräsentanz in Führungspositionen zu verringern. Es war damit eines der ersten Mentoring-Projekte in der Hochschulmedizin überhaupt. Durch den großen Erfolg des Programms motiviert, startete 2009 im jährlichen Wechsel mit diesem das MediMent-Peer Programm zur Förderung weiblicher und männlicher Nachwuchswissenschaftler in der Medizin. Inzwischen orientieren sich bundesweit auch andere Medizinische Fakultäten an diesen in Essen etablierten Programmen.

Die Evaluation der MediMent-Programme demonstriert, dass die Teilnehmenden sehr von der persönlichen Vermittlung von Erfahrungen und Kompetenzen durch die Mentorinnen und Mentoren, dem umfangreichen Seminarprogramm sowie dem Networking innerhalb der Peergruppen profitieren. Es hat sich gezeigt, dass durch diese individuelle Begleitung der Karriereplanung sowie durch die Vermittlung von Strategien und Usancen des Wissenschaftsbetriebes berufliche Entscheidungen gezielter und bewusster getroffen und nachfolgende Qualifikationsstufen im beruflichen Werdegang schneller erreicht werden können.

Die Mentoring-Programme leisten über die individuelle Karriereförderung hinaus jedoch noch deutlich mehr. Die Arbeit in den interdisziplinär zusammengesetzten Kleingruppen setzt Maßstäbe für Teamarbeit, das Mehr an Vernetzung untereinander und die damit verbundenen sozio-emotionalen Aspekte führen zu einer stärkeren Sicherheit und Motivation der Teilnehmenden im Arbeitsalltag und einer gesteigerten Arbeitszufriedenheit. Durch den Austausch über die Wahrnehmung der Klinikrealität, die strukturellen Bedingungen sowie auch über Forschungsinhalte entwickeln und teilen die Teilnehmenden Visionen, aus denen sich zukunftsweisende Projekte und Veränderungen entwickeln können.

Somit leisten die MediMent-Programme neben der individuellen Förderung zur besseren und wertschätzenden Ausbildung unseres Nachwuchses auch einen wesentlichen Beitrag zur Organisationsentwicklung unseres Universitätsklinikums, der nicht hoch genug eingeschätzt werden kann.

Prof. Dr. Ruth Grümmer
Prof. Dr. Verena Jendrossek
Prof. Dr. Wolfgang Sauerwein
Prof. Dr. Ulrike Schara
Lenkungsgruppe MediMent-Programme

MediMent

Lenkungsgruppe MediMent-Programme



Prof. Dr. Ruth Grümmer
Institut für Anatomie



Prof. Dr. Verena Jendrossek
Institut für Zellbiologie



Prof. Dr. Wolfgang Sauerwein
Strahlenklinik



Prof. Dr. Ulrike Schara
Klinik für Kinderheilkunde I –
Neuropädiatrie

Frühere Mitglieder der Lenkungsgruppe:



Von links nach rechts:

Prof. Dr. Angelika Eggert,
Charité, Berlin

Prof. Dr. Uta Dahmen
Universität Jena

Prof. Dr. Martina Schmidt
Universität Groningen, NL

Grußworte



Sehr geehrte Damen und Herren,

ich gratuliere dem MediMent-Team, allen Mentorinnen, Mentoren und Mentees herzlich zum zehnjährigen Bestehen dieses Mentoring-Programmes der Medizinischen Fakultät.

Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist eine zentrale Aufgabe der Universität. Um nach einem guten Studienabschluss erfolgreich eine eigenständige Forschungslaufbahn zu etablieren, sind aber nicht nur großes Fachwissen, viel Begeisterung und eine hohe Einsatzbereitschaft der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler gefragt, sondern müssen auch die Rahmenbedingungen am Institut, in der Fakultät und der gesamten Universität stimmen. Hier hat sich das MediMent-Programm als sehr wirkungsvolles Instrument erwiesen, im direkten Austausch der Mentorinnen und Mentoren mit den Mentees Herausforderungen zu identifizieren und Lösungsstrategien zu entwickeln.

Besonders möchte ich den großen Einsatz der Mentorinnen und Mentoren, sowie der Mentees hervorheben: Mentoring kostet Zeit und Energie, aber es lohnt sich. Nicht nur die Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler profitieren, sondern die gesamte Fakultät: Durch die starke Vernetzung untereinander und mit den Mentorinnen und Mentoren entstehen sehr interdisziplinäre und innovative Kooperationen, deren Erfolg in auch Publikationen und der Einwerbung von Forschungsmitteln sichtbar wird.

Zum zehnjährigen Jubiläum wünsche ich allen am Programm Beteiligten weiterhin viel Erfolg und Freude an der gemeinsamen Arbeit!

Ihr Prof. Dr. Ulrich Radtke



Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,
liebe Mentoren, liebes MediMent-Team!

Lassen Sie mich mit einem Dank beginnen: Seit zehn Jahren stehen Sie an der Seite junger Forscherinnen und Forscher und helfen ihnen, sich in der manchmal unüberschaubar wirkenden Welt, die wir den Wissenschaftsbetrieb nennen, zurechtzufinden. Damit übernehmen Sie eine wichtige und wertvolle Aufgabe und dafür danke ich Ihnen. Ohne Sie wäre das Programm nicht zu dem geworden, was es heute ist: Als erstes Medizin-Mentoring-Programm in NRW ist MediMent über die Landesgrenzen hinweg zu einem Orientierungsmodell für andere Medizinische Fakultäten geworden.

Seit ich an der Medizinischen Fakultät der Universität Duisburg-Essen bin, sei als in meiner Funktion als Institutsdirektor, als Prodekan oder seit einigen Jahren auch als Dekan, sind mir immer wieder Kolleginnen und Kollegen in der täglichen Zusammenarbeit begegnet, die mir irgendwann ganz nebenbei erzählten, dass auch sie als Mentees von MediMent profitiert haben und wie sehr ihnen dies geholfen hat. Andere haben sich als Mentoren engagiert und dabei schnell erkannt, dass dies nicht nur bedeutet, einem jüngeren, unerfahreneren eine helfende Hand zu reichen. Nein. Selbst profitiert man auch von dem unverstellten Blick, den frischen Impulsen und der ganz anderen Perspektive von jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Eine Situation, bei der es im besten Falle also nur Gewinner gibt.

Wissenschaft und Forschung auf höchstem internationalem Niveau und eine herausragende, exzellente Ausbildung zukünftiger Ärztinnen und Ärzte: Diese Ziele haben wir uns für die Medizinische Fakultät der Universität Duisburg-Essen gesteckt und verfolgen sie mit Nachdruck. Und diese Ziele erreichen wir nur, wenn wir auch zukünftigen Forschergenerationen die Chance geben, ihren Platz im Gefüge zu finden. Ganz ausdrücklich möchten wir junge Frauen dazu einladen, ihren beruflichen Lebensweg in der Medizin auch als Forschende und Lehrende zu gestalten. Eine zentrale Herausforderung für uns als Medizinische Fakultät besteht darin, besonders begabte Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler auch besonders zu fördern. Nur so bleibt unsere Fakultät im nationalen und im internationalen Forschungsumfeld wettbewerbsfähig. Junge Forscherinnen und Forscher sind die wesentlichen Träger von Innovation. Darum ist ihre intensive Förderung eines unserer wichtigsten Anliegen.

Ganz bewusst fristet Mentoring an unserer Fakultät darum kein Nischendasein – im Gegenteil: alle Fakultätsmitglieder sind eingeladen, sich aktiv als Mentoren und Mentorinnen an der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu beteiligen. Das Karriereförderprogramm MediMent trägt wesentlich dazu bei, dieses Ziel zu erreichen.

Herzlichen Glückwunsch zur ersten erfolgreichen Dekade und weiter so!

Ihr Prof. Dr. Jan Buer, Dekan der Medizinischen Fakultät der Universität Duisburg-Essen



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

seit nunmehr zehn Jahren unterstützt unsere Fakultät den wissenschaftlichen Nachwuchs durch die MediMent-Programme mit großem Erfolg. Persönlich freue ich mich, als Mentor daran teilzunehmen. Dies hat mir die Gelegenheit gegeben, in ausführlichen Gesprächen mit einzelnen MediMent-Gruppen mehr über Ihre aktuellen Erfahrungen, Problemstellungen, aber vor allem über Ihre Wünsche und Ziele, besonders im Hinblick auf Ihre Laufbahnplanung, zu erfahren. Dabei wird deutlich, dass sich zwar die Rahmenbedingungen, gerade auch im universitären Umfeld, z.T. stark geändert haben und dass die Herausforderungen in einer globalen und immer stärker ökonomisch orientierten Welt sich ändern: Was aber wichtig bleibt, ist die Beratung und Begleitung durch erfahrene Mentoren und führt dazu, dass Unwägbarkeiten in der Laufbahnplanung gelöst und Schwierigkeiten erleichtert werden können. Hier kann ich meine eigenen Erfahrungen einbringen, denn ohne die engagierte, vertrauensvolle und wohlmeinende Unterstützung meiner Vorbilder, hätte ich meinen Berufsweg so sicher nicht gefunden.

So freue ich mich sehr, dass wir an unserem Universitätsklinikum mit dem Mentoring-Gedanken eine Kultur des persönlichen Austauschs unter Einbezug aller Fakultätsmitglieder implementieren konnten. Ich gehe davon aus, dass diese strukturierte Form der generationsübergreifenden Förderung geeignet sein wird, neben dem großen Maß an Wissens- und Erfahrungstransfer auch einen Beitrag zur Reduzierung der sozialen Distanz zu leisten. Die wechselseitige Wertschätzung in der Mentor/innen-Mentee-Beziehung sehe ich als wichtige Grundlage für eine komplementäre Entwicklungsbeziehung, denn auch wir lernen viel von der jungen Generation. In diesem Sinne ist der Begriff des Vorbildes ein wechselseitiger Terminus.

Die Entwicklung der Medizin wird heute schon stark von jungen Frauen geprägt. Viele hochkompetente Frauen engagieren sich sehr im Rahmen ihrer klinischen Tätigkeit und haben große Freude an Forschung und Lehre. In den Führungspositionen sind sie allerdings immer noch unterrepräsentiert, zu Unrecht, wie ich finde. Ich freue mich, dass wir in Essen schon seit einem Jahrzehnt Förderpotenziale durch Mentoring mobilisieren und hierdurch neben dem männlichen Nachwuchs auch junge Frauen ausdrücklich zur Mitgestaltung unserer Kliniken und medizinischen Wissenschaftswelt einladen. Durch die strategische und planvolle Vernetzung sehe ich gleichzeitig Vorteile für die interdisziplinäre Zusammenarbeit der beteiligten Kliniken und Institute. Eine persönlich bekannte Kollegin/bekannter Kollege kann auf unkompliziertem, informellem Wege um konsiliarische Hilfe gebeten werden, was letztlich den Prozess beschleunigt und den Patient/innen zu Gute kommt.

Ich wünsche allen Beteiligten weiterhin einen interessanten Austausch und allen Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern ganz viel Erfolg auf ihrem weiteren Karriereweg.

Prof. Dr. mult. Eckhard Nagel, Ärztlicher Direktor



MediMent – 10 Jahre Karriereunterstützung für Frauen in der Medizin

Der Trend, dass vor allem Frauen ein Medizinstudium wählen, ist seit Jahren ungebrochen. Nicht nur an der Universität Duisburg-Essen (UDE) sind mittlerweile gut 60 Prozent* der Medizinstudierenden Frauen. Auch schließen mehr Studentinnen das Medizinstudium ab und promovieren anschließend erfolgreich. Immerhin liegt der Frauenanteil bei den wissenschaftlich Beschäftigten an der UDE noch bei 45 Prozent*, doch dann bricht der Karriereweg an der Universität ein oder - besser gesagt - für viele hochqualifizierte Frauen ganz ab. Denn bei den Medizin-Professuren an der UDE liegt der Frauenanteil nur noch bei etwa 22 Prozent*, in der höchsten Besoldungsstufe bei den W3-Professuren beträgt er gerade einmal knapp 16 Prozent*. Diese Situation ist nicht nur für die UDE typisch; mit vergleichsweise geringer zahlenmäßiger Variationsbreite ist sie an allen bundesdeutschen Medizinischen Fakultäten vorzufinden.

Die Ursachen hierfür sind vielfältig. Wichtige Faktoren sind in diesem Kontext die vorherrschende Fach-, Führungs- und Arbeitszeitkultur. Faktoren, die nicht nur an Medizinischen Fakultäten wirken, sondern auch in anderen Bereichen des Erwerbslebens für die Frauenbeteiligung an Führungspositionen ausschlaggebend sind.

„Die Ausgestaltung von Führungspositionen ist an männlichen Lebenswelten orientiert und in der Regel an eine spezifische Anforderungsstruktur und -kultur geknüpft, die potenziell nur Arbeitskräfte erfüllen können, die von familiären Pflichten frei sind (Fahrenholz/Meißner 2003; Koch 2008)¹. Hinzu kommt „Frauen finden zudem kaum andere Frauen in Spitzenpositionen, die ihnen eine Orientierung bei ihrer Karriereplanung geben können. Bei fehlenden weiblichen Vorbildern und Rollenmustern in Führungspositionen fällt es Frauen häufig schwer, ihre Karriereplanung so stringent voranzutreiben und ihre Ansprüche so selbstbewusst einzufordern wie ihre männlichen Kollegen (Günther 2004).“²

An Letzterem setzt das Mentoringkonzept von MediMent an. Mit einem ausgewählten Seminarprogramm, der Netzbildung und dem gezielten Austausch mit führungserfahrenen Personen in vertrauensvoller Atmosphäre wird für promovierten Assistenzärztinnen und jungen Nachwuchswissenschaftlerinnen ein spezifischer Wissens- und Erfahrungshintergrund geschaffen, den sie im normalen Alltag des Wissenschafts- und Klinikumsbetriebs nicht bekommen würden. Dies ist ein wichtiges Rüstzeug, um den begonnenen Karriereweg weiter zu verfolgen und die eigenen Chancen besser erkennen und nutzen zu können.

Insbesondere der Initiative meiner Vorgängerin als Gleichstellungsbeauftragte an der UDE, Frau Dr. Bärbel Rompeltien und Frau Dr. Renate Klees-Möller, Mitarbeiterin bis 2012 im Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (ZfH) an der UDE, ist die Konzeption und Einführung von MediMent zu verdanken. Mein Dank gilt auch Frau Dr. Renate Petersen, die als Mitarbeiterin des ZfH seit Jahren die Konzeption weiterentwickelt und für die erfolgreiche Durchführung sorgt. Mit ihrem Engagement hat sie einen nicht unwesentlichen Anteil daran, dass sich die Medizinische Fakultät MediMent zu Eigen gemacht und als wichtigen Baustein im Bereich der Personalentwicklung zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses verankert hat.

* Zahlen aus „Daten & Fakten“ der UDE 2014 sowie geltendem Frauenförderplan der Medizinischen Fakultät.

1) Gutachten der Sachverständigenkommission für die Bundesregierung „Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf“ von 2011; Seite 108.

2) Siehe ebd., Seite 109.



Doch ohne die Unterstützung und Akzeptanz der Fakultät sowie der zahlreichen Akteurinnen und Akteure aus der Medizin, die sich entweder im Lenkungskreis oder als Mentorinnen und Mentoren engagiert haben bzw. das noch tun, wäre die regelmäßige Durchführung nicht machbar. Sie alle leisten einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Chancengleichheit an der UDE. In den 10 Jahren seiner Laufzeit ist MediMent inhaltlich-konzeptionell und organisatorisch gereift und damit ein gutes Vorbild für andere Fakultäten an der UDE, wie erfolgreiche Nachwuchsförderung für Frauen aussehen kann. Ich gratuliere!

Ingrid Fitzek,
Gleichstellungsbeauftragte
der Universität Duisburg-Essen

Sehr geehrte Damen und Herren,

zehn Jahre MediMent-Programme in der Fakultät für Medizin der Universität Duisburg-Essen heißt zehn Jahre erfolgreiche Zusammenarbeit des Zentrums für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (ZfH) mit einer Vielzahl von Akteurinnen und Akteuren, Förderinnen und Förderern der Fakultät für Medizin. Es entstanden mehr als 200 erfolgreiche Mentoring-Beziehungen in beiden Programmformaten, die maßgeblich zur Förderung der wissenschaftlichen Karrieren von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern der UDE beigetragen haben. Es hat sich gezeigt, dass die Kombination der Bausteine Mentoring, überfachliches Seminarprogramm und Networking zur systematischen Förderung junger Wissenschaftler/innen besonders geeignet ist. Daher ist das Programm auch über die Grenzen unserer Universität hinaus an vielen Universitätsstandorten reflektiert und kopiert worden, was an dieser Stelle nicht nur erlaubt, sondern sogar gewünscht war.

Für die bisherige Arbeit der vielen Mentorinnen und Mentoren, des Lenkungsgremiums und nicht zuletzt der Programmkoordination, die MediMent mit ihrem Einsatz erst möglich machen, möchte ich mein herzliches Dankeschön aussprechen und hoffentlich mit Ihnen allen – zumindest bildlich – auf weitere zehn Jahre MediMent anstoßen!

Mit freundlichen Grüßen
Dr. Christian Ganseuer
Geschäftsführer des Zentrums
für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (ZfH)

MediMent – Zwei Mentoring-Formate

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN
Offen im Denken

MediMent

Mentoring



Training

Networking

Nur für Frauen

Für Frauen und Männer


Postdoktorand/innen


	MediMent 1:1 Für weibliche Postdocs One-to-one Mentoring* Laufzeit: 2 Jahre	
	MediMent-Peer Für Postdocs Peer-Mentoring** Laufzeit: 2 Jahre	

<div style="background-color: #ADD8E6; padding: 10px; transform: rotate(-90deg); display: inline-block;"> ganztags </div>	Seminare für jeden Programmdurchlauf: <ul style="list-style-type: none"> • Führungstraining • Konfliktmanagement • Forschungsförderung und Drittmittelakquise • Scientific Writing (zweitägiges Seminar für Fortgeschrittene) • Bewerbungs- und Berufungstraining (zweitägiges Seminar) • Lehren lernen (zweitägiges Seminar)
<div style="background-color: #ADD8E6; padding: 10px; transform: rotate(-90deg); display: inline-block;"> halbtags </div>	Informationsveranstaltungen für jeden Programmdurchlauf: <ul style="list-style-type: none"> • Rechtliche Grundlagen einer Wissenschaftskarriere • Schutzrechtsrelevante Aspekte in der Medizin • EU-Forschungsförderung • Crash-Kurs BWL • Kooperations- und Fördergespräch • Work-Life-Balance

* One-to-one Mentoring: 1 Mentee + Mentor/in

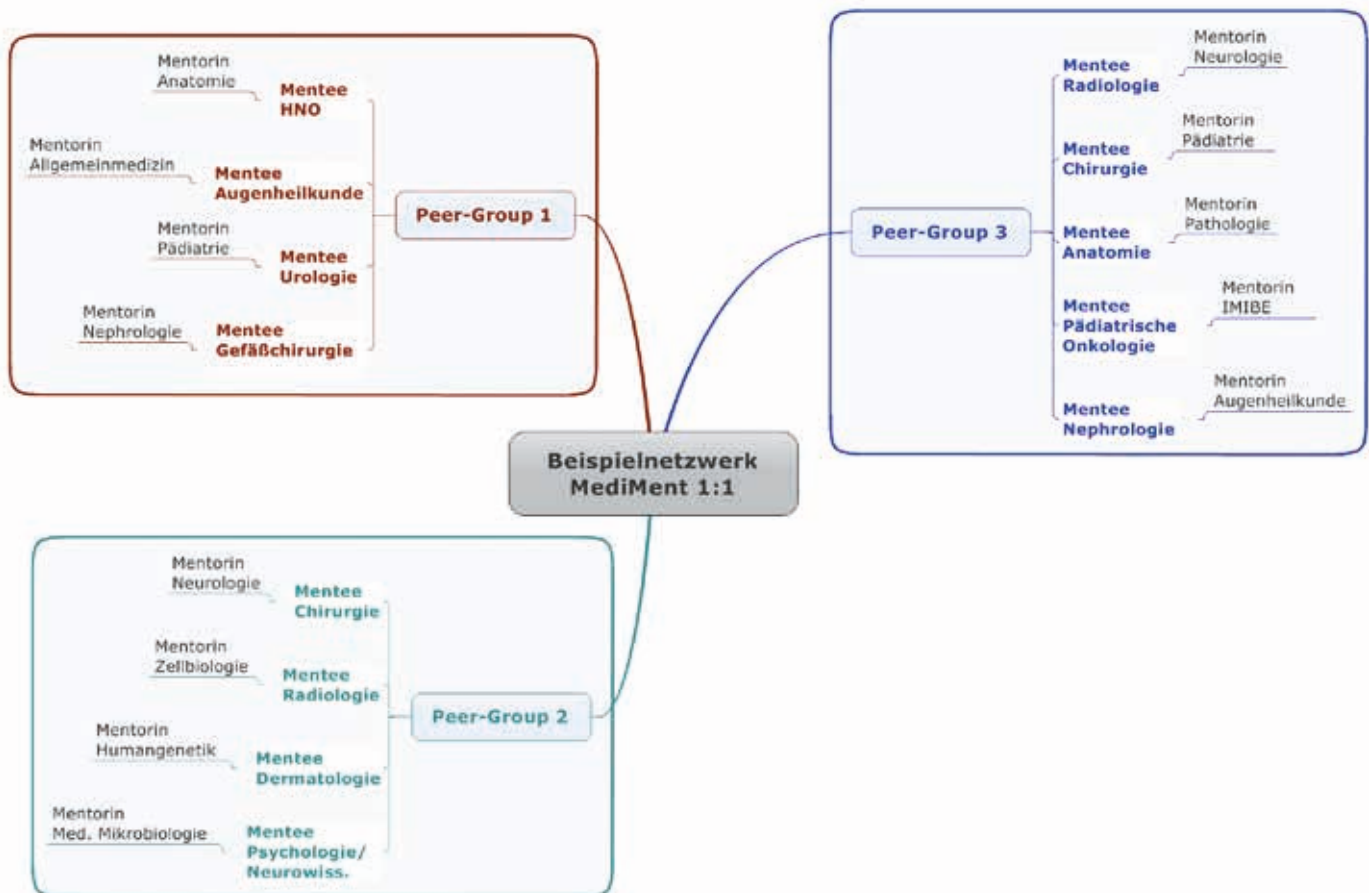
** Gruppen von 4 Mentees, Möglichkeit eine/n Mentor/in zu einem Gespräch einzuladen.


ZENTRUM FÜR HOCHSCHUL- UND QUALITÄTSENTWICKLUNG
www.uni-due.de/zfh/mediment





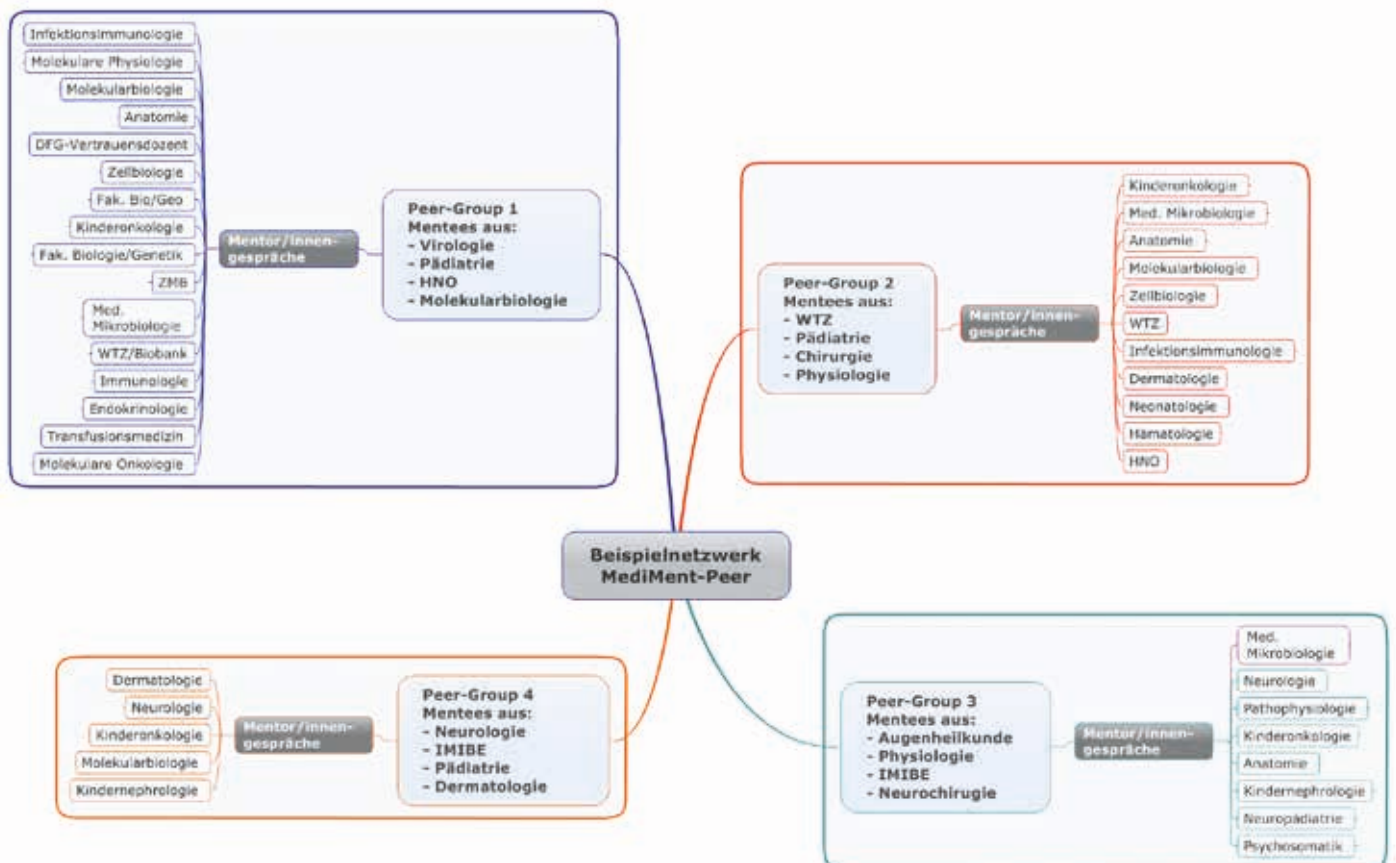
Beispielnetzwerk eines One-to-one-MediMent-Durchlaufs (MediMent V)



MediMent 1:1



Beispielnetzwerk eines MediMent-Peer-Durchlaufs (MediMent-Peer II)



MediMent-Peer

Ehemalige Mentees erinnern sich

Prof. Dr. med. Barbara Hoffmann

Zu Beginn meiner Teilnahme am MediMent Programm des Universitätsklinikums Essen war ich als Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Institut für Medizinische Informatik, Biometrie und Epidemiologie tätig. Als Ärztin, die mehrere Jahre im Bereich der Inneren Medizin klinisch gearbeitet hatte, bot sich nach Abschluss eines Aufbaustudiengangs zum Master in Public Health an der Universität Bielefeld hier die Gelegenheit, eine qualifizierte berufliche Tätigkeit mit meinem Familienleben zu verbinden. Kurz nach der Geburt meines zweiten Kindes fing ich deshalb am Institut mit einer 50% Stelle an. Dank der Flexibilität und Offenheit des Institutsdirektors, meiner direkten Chefin und der selbstverständlichen Aufteilung der Aufgaben zu Hause zwischen meinem Mann und mir konnte ich meine Arbeit an mehreren Projekten mit dem Familienleben gut verbinden. Tatsächlich waren die Jahre der Teilzeitarbeit von 50–75% durch die hohe Flexibilität, freie Zeiteinteilung und Arbeitsmöglichkeiten von zu Hause eine ideale Periode meines beruflichen Lebens – weder Arbeit noch Familie haben mich „aufgefressen“. In diese Periode fiel das Angebot von MediMent, durch Teilnahme an dem Programm aktiv an der Karriere zur Professorin zu arbeiten. Der wichtigste Effekt, den das Programm für mich hatte war, dass ich mir nun selber über weitere Ziele klar geworden bin und das Ziel der Habilitation und Professur aktiv für mich definiert habe – ein Ziel, das ich vorher nicht wirklich „zu denken“ gewagt hatte.

In dem Programm habe ich andere Frauen kennengelernt, die dieses Ziel ebenfalls für sich aktiv formuliert hatten und wo es „erlaubt“ war, beruflichen Ehrgeiz zu zeigen.

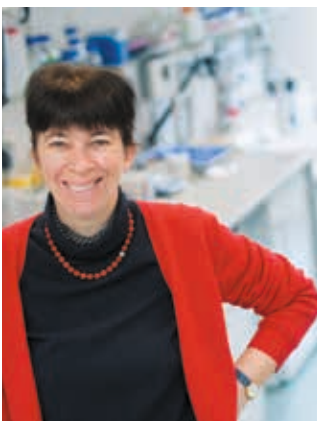
Als Mentorinnen und Trainerinnen konnte ich Frauen erleben, die dieses Ziel bereits erreicht hatten und somit endlich einige Rollenvorbilder zum direkten Austausch zur Verfügung standen. Allerdings war ich, soweit ich mich erinnere, die einzige Teilnehmerin mit Kindern in diesem ersten Jahrgang, so dass ich neben meiner Rolle als Mentee immer auch ein bisschen die Rolle der Mentorin inne hatte und versucht habe zu zeigen, dass eine Karriere auch mit einem befriedigenden Familienleben zu vereinbaren ist. Zusammen mit meiner Mentorin, mit der mich bis heute eine Freundschaft verbindet, konnten wir uns über viele äußerliche, aber auch typisch weibliche innerliche Hemmnisse austauschen.



Für mich war es auch immer selbstverständlich, dass ich nicht den klassischen Weg der Karriere gehen wollte, bei dem ich mehr oder weniger 24 Stunden am Tag für die Arbeit zur Verfügung stehen würde, sondern es war mir immer wichtig einen Weg zu gehen, der ganz selbstverständlich meine Rolle als Mutter von zwei kleinen Kindern mit berücksichtigt – und zwar nicht in der Form, dass ich die Kinder morgens in der Kita abgebe und abends um sechs oder sieben wieder abhole, sondern dass ich auch tagsüber mit meinem Mann reichlich Zeit für ein aktives Zusammenleben mit der Familie habe.

Als die Kinder bereits in Grundschule und Gymnasium waren, sind wir dann gemeinsam für ein Sabbatical nach Boston gezogen – mein Mann hat dies mit aufgespartem Urlaub und

mehrfachem Hin- und Herreisen bewerkstelligen können. Diese Zeit war für die gesamte Familie eine gewinnbringende Periode und erstaunlich leicht zu organisieren und durchzuführen. Kurz nach der Rückkehr stand für mich dann die Habilitation an und zwei Jahre später die ersten beiden Rufe auf Professuren, von denen ich einen angenommen habe. Während all dieser Zeit habe ich immer darauf geachtet, dass das Privatleben mit der Familie Priorität hat und versuche nun auch meine eigenen Mitarbeiterinnen, die inzwischen selber sechs Kinder bekommen haben, dabei zu unterstützen, indem wir die Arbeit so organisieren, dass auch junge Eltern beides genießen können – eine interessante, fordernde Arbeit und ein ausfüllendes Privatleben.



Prof. Dr. med. Monika Lindemann

Ich habe ab 2005 an der ersten Runde des MediMent-Programms teilgenommen. Damals hatte ich bereits eine ganze Reihe Publikationen fertiggestellt und auch eine eigene Arbeitsgruppe. In dieser Situation war für mich das MediMent Programm sehr passend, da ich gemeinsam mit

meiner Mentorin deutlich schneller als allein herausfinden konnte, was mir noch für eine Habilitation fehlte und welches die nächsten Schritte waren. So konnte ich Ende 2005 meine Habilitation einreichen und 2006 die Venia legendi für das Fach Immunologie in Händen halten.

Nachdem ich meine Arbeit in Forschung und Lehre weiterführen konnte, wurde mir 2012 eine apl.-Professur verliehen. Ich beschäftige mich weiterhin mit der Transplantationsimmunologie und bin derzeit im Institut für Transfusionsmedizin tätig, wo ich den Institutsdirektor im Bereich der Transplantationsdiagnostik vertrete. Seit einigen Jahren bin ich selbst Mentorin und betreue zwei Mentees.

Es ist für mich eine schöne Erfahrung, deren Wege zu verfolgen und beratend zu begleiten. Das Netzwerk des MediMent Programms war und ist für mich bedeutsam, vor allem um Erfahrungen mit anderen auszutauschen und in vielen anderen Kliniken und Instituten auf dem „kleinen Dienstweg“ Ansprechpartner/innen zu haben.

PD Dr. med. Henrike Westekemper

Ich habe an der ersten MediMent-Staffel als Mentee teilgenommen. Studiert habe ich nicht in Essen, sondern in Aachen und kam 2003 nach meinem AiP als Assistenzärztin an die Essener Augenklinik. Ich kannte somit auf dem Klinikumsgelände nur wenige Kollegen und freute mich darauf, den Kreis zu erweitern. Das MediMent war zunächst Frauen vorbehalten, so dass auch die „Gender-spezifischen“ Themen bewusst und sehr offen besprochen wurden. Die Seminare und Kurse im Rahmen des Programms haben sowohl die wissenschaftliche Ebene als auch die der Lebens- und Karriereplanung bedient. Es war ein Forum für intensiven Austausch, das es in dieser Form für mich vorher im beruflichen Umfeld nicht gegeben hat. Das gilt auch für die Gespräche mit meiner Mentorin, die als erfahrene Wissenschaftlerin mit Distanz und Objektivität auf meine Situation geschaut und meine Pläne mit mir analysiert hat.

Die Erfahrungen der Kolleginnen, die über erste Umsetzungen in Ihren Kliniken berichteten, waren spannend und ermutigend. Darüber hinaus sind Freundschaften entstanden, die auch berufliche Wechsel überdauern haben, so dass sich die Idee des Netzwerks bis heute fortsetzt. Inzwischen bin ich Oberärztin in der Klinik für Erkrankungen des vorderen Augenabschnitts. Ich mag das berufliche Umfeld einer Klinik, bin mir aber bewusst, dass das berufliche Fortkommen in einem operativen Fach stark vom „Mikroklima“ der jeweiligen Klinik abhängt. Ich habe auch Glück gehabt, dass ich in der Familiengründungsphase mit zwei Kindern weiter in der Klinik gefördert wurde und die Position als operierende Augenärztin weiter ausfüllen konnte. Ich habe im Gegenzug nach

beiden Geburten versucht, bald in den Beruf zurück zu kehren. Das Wechselspiel aus Teilzeitangebot in der Klinik, liebevoller und zuverlässiger Kinderbetreuung und eigener beruflicher Initiative sind weiterhin die wichtigsten Grundpfeiler einer zufriedenstellenden Berufstätigkeit. 2012 habe ich mich habilitiert. Kurioserweise habe ich das Gefühl, dass gerade meine Kinder (Elternzeit und Teilzeittätigkeit) großen Anteil am Abschluss der Habil hatten. Wenn ich Kolleginnen und Kollegen in Vollzeit in den Kliniken erlebe, gibt es leider beinahe keinen Platz für wissenschaftliches Arbeiten. Umso wichtiger sind Bestandteile der Ausbildung, die der Wissenschaft Zeit einräumen, wie das IFORES-Programm.

Ich nehme in der aktuellen Staffel als Mentorin am MediMent-Programm teil. Der Perspektivwechsel ist sehr spannend, und ich entdecke neben den bekannten Mustern der universitären Auseinandersetzung in den Kliniken auch mit einiger Genugtuung, dass sich die Kolleginnen mit großem Selbstbewusstsein und Konsequenz ihren Platz in der Wissenschaft und Klinik erarbeiten und diese Ziele in Einklang mit ihren privaten und familiären Plänen bringen. Ich wünsche ihnen, dass das auf individuelle und gute Weise gelingt.





Prof. Dr. med. Simone Schmitz-Spanke

Als ich mich das Fahrrad überholte... Vor ca. 14 Jahren fuhr ich mit dem Fahrrad zu meinem Institut an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, im Anhänger saßen unsere beiden Töchter. An mir vorbei radelte beschwingt ein gleichaltes wissenschaftlicher Mitarbeiter – ein Bild, das sich in meine Erinnerungen eingebrannt hat. Dieser Herr habilitierte.

Ich erzog unsere Töchter und arbeitete Teilzeit in der kardiovaskulären Grundlagenforschung. Als ich meinen damaligen Institutsleiter über die dritte Schwangerschaft informierte, bekam ich die Antwort, dass damit das Ende meiner wissenschaftlichen Karriere besiegelt sei...

Drei Jahre später wechselte ich in die Arbeitsmedizin an das Universitätsklinikum Essen, und der dortige Institutsleiter fragte mich, ob ich nicht habilitieren wolle. Habilitation!

Ein Traum – aber mit drei Kindern? Teilzeit?

Das schaffe ich nie! Ich bewarb mich 2008 für das Medi-Ment-Programm, da ich der Ansicht war, dass ich Unterstützung brauchte. Allerdings wurde ich zunächst abgelehnt.

Unbelehrbar bewarb ich mich – erfolgreich – ein zweites Mal. Für mich ein absoluter Glücksgriff! Während des Programms wurde ich gezwungen, meine Rolle in der Familie und im Berufsleben zu überdenken. Wo soll die Reise eigentlich hingehen? Gleichzeitig wurde ich von meinem Institutsleiter unterstützt und positiv - gefordert. In dieser Zeit habe ich mein Reiseziel definiert, aber auch mit mir gerungen, was und wie viel ich meiner Familie und mir zumuten kann. Heute bin ich habilitiert, habe eine W2-Professur, pendle zwischen Erlangen

und Neuss, weil Pubertisten nicht so leicht umzusiedeln sind, und habe eine Familie, die verdammt stolz auf ihre Mutter ist. Inzwischen bin ich an dem Herrn vorbeigeradelt – mit wehenden Fahnen!

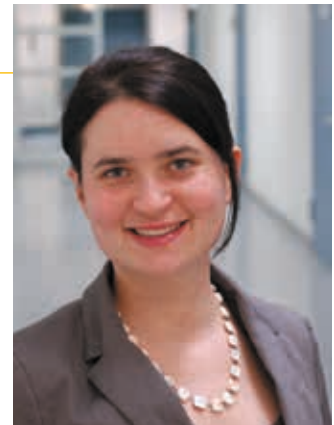
PD Dr. med. Dagny Holle

Ich bewarb mich 2009 um eine Teilnahme am ersten MediMent-Peer-Programm. Eine Kollegin aus der Klinik für Neurologie hatte bereits am MediMent 1:1 teilgenommen und mich mit ihrer Begeisterung von einer Bewerbung überzeugt. Umso mehr freute ich mich, als ich die Nachricht erhielt, dass ich in das Programm aufgenommen worden war. Zum damaligen Zeitpunkt arbeitete ich seit 2,5 Jahren als neurologische Assistenzärztin und begann gerade mit der Thematik „Kopfschmerz“ meinen klinischen und wissenschaftlichen Schwerpunkt zu entwickeln.

Erste wissenschaftliche Schreibversuche waren gestartet, aber eigene wissenschaftliche Projekte, geschweige denn die Habilitation, schienen in weiter (vielleicht unerreichbarer) Ferne. In meiner MediMent-Kleingruppe lernte ich nun Kollegen kennen, die ähnliche Ziele verfolgten. Durch den interdisziplinären und konkurrenzfreien Austausch war es möglich, die Fragen, die sich auf einem solchen Karriereweg auftun, zu besprechen und gemeinsam Lösungsansätze dafür zu finden. Aus dieser MediMent-Gruppe sind dabei nicht nur wissenschaftliche Netzwerke mit eigenen wissenschaftlichen Projekten entstanden, sondern vor allem auch Freundschaften über den gesamten Campus hinweg.

Daneben halfen auch die zahlreichen Mentoren-Gespräche und Fortbildungsveranstaltungen, mehr über die konkreten Anforderungen der wissenschaftlichen Karriere und das notwendige Handwerkzeug zu erlernen. Mittlerweile habe ich 2013 meine neurologische Facharztausbildung beendet und mich in meinem Forschungsgebiet „Kopfschmerz“ habilitiert.

Seit 2014 bin als Oberärztin der Klinik für Neurologie tätig und leite das Westdeutsche Kopfschmerzzentrum. Was ich im MediMent-Peer-Programm aber auch nochmal gelernt habe ist, dass für mich zu einem zufriedenstellenden Leben neben einer wissenschaftlichen und universitären Karriere auch eine ausgewogene Work-Life-Balance gehört und so freue ich mich, das nächste Jahr in Elternzeit verbringen zu können.





Prof. Dr. rer. physiol. André Scherag

Als ich im Januar 2009 als Teilnehmer für das MediMent-Peer Programm ausgewählt wurde, wusste ich zunächst nicht, was mich erwartet. Ich hatte zwar von Kolleginnen viel Positives über das Programm gehört, war aber skeptisch, da ich Psychologie und Biostatistik studiert hatte und somit nicht zur ei-

gentlichen Zielgruppe des Programms gehörte. Mir war damals klar, dass ich eine universitäre Laufbahn einschlagen möchte, und ich war im ersten Drittel meines Habilitationsvorhabens. Mit meiner Kleingruppe habe ich mich prima verstanden. Das Programm hat damit ein Netzwerk etabliert, auf das man auch in Zukunft setzen kann.

Besonders hilfreich waren die vielfältigen Mentorengespräche, die Mut machten, den eingeschlagenen Weg konsequent weiter zu verfolgen. Außerdem möchte ich die Seminare als sehr lohnend hervorheben – insbesondere das individuelle Bewerbungscoaching für die Berufungssituation hat mir sehr geholfen. Ich habe z. B. den Tipp beherzigt, Positives in Bildern zu verpacken, da diese besser in Erinnerung bleiben: „Statistische Beratung sehe ich als Angebot – wie eine offene Begrüßungshand.“ Nachdem ich mehrere Listenplatzierungen für die Fächer „Medizinische Biometrie“ und „Epidemiologie“ erhalten hatte, war es 2013 so weit, dass ich zwei parallele Rufe an die Universität Oldenburg und die Universität Jena hatte. Wir - meine Frau, seit 2011 unser Sohn Friedrich und ich - haben uns für Jena entschieden. Dort leite ich eine Arbeitsgruppe „Klinische Epidemiologie“ im Integrierten

Forschungs- und Behandlungszentrum (IFB) „Sepsis und Sepsisfolgen“. Insgesamt werden vom Bundesministerium für Bildung und Forschung acht IFBs zu unterschiedlichen Krankheitsbildern gefördert, deren Ziel es ist, für eine schnellere Umsetzung von Ergebnissen aus der Forschung in die Klinik zu sorgen und gleichzeitig neue Wege der Ausbildung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Medizin zu beschreiten.

„Klinische Epidemiologie“ hat dabei eine Schlüsselfunktion. Mit dem IFB-Ziel der Nachwuchsförderung in der Medizin schließt sich für mich der Kreis zum MediMent-Programm.

PD Dr. med. Christoph Bergmann

Meine Teilnahme am MediMent-Peer Programm hat mich nachhaltig geprägt und mir bei meinen Entscheidungen im Karriereverlauf geholfen.

Ich habe bis 2004 in Frankfurt und München Medizin studiert und am Max-Planck-Institut unter Prof. Axel Ulrich in der Molekularbiologie promoviert. Nach einem einjährigen Aufenthalt am Kopf-Hals-Tumorzentrum der Universität Linsköpping in Schweden verbrachte ich einen zweijährigen Aufenthalt am Krebsforschungsinstitut an der University of Pittsburgh in den USA. Seit meiner Rückkehr nach Deutschland im Jahr 2007 bin ich am Universitätsklinikum beschäftigt. Dank einer Förderung durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft konnte ich meine tumorimmunologische Forschung in Essen fortsetzen. Nach Beendigung der Facharztzeit Ende 2011 habe ich mich für das Fach Hals-Nasen-Ohrenheilkunde habilitiert und bin nun seit zwei Jahren Oberarzt an der Klinik für Hals-Nasen-Ohrenheilkunde am Universitätsklinikum Essen.

Ich konnte mich Ende 2008 erfolgreich für das MediMent-Peer Programm bewerben und verbrachte nachfolgend zwei intensive Jahre mit meiner MediMent-Gruppe. In dieser Zeit konnten wir etwa 15 Mentorengespräche mit verschiedenen Instituts- und Klinikleitern sowie den Mitgliedern des Vorstands des Universitätsklinikums führen. Zudem folgten wir dem spannenden Curriculum und offiziellen Fortbildungsveranstaltungen des MediMent-Programms. Seinen Abschluss fand das Programm unseres MediMent-Durchlaufs in einem Abschlusswochenende im Januar 2011 im Sportschloss Velen, dessen Diskussionsinhalte zur Verfassung eines mittlerweile publizierten Artikels führten.

Der Wunsch zur Habilitation entstand während meines Laboraufenthalts am Max-Planck-Institut

in München und konkretisierte sich während meines Forschungsaufenthalts in den USA. Bei der Bewerbung für das MediMent-Programm hoffte ich auf Unterstützung bei meinem Weg zur Habilitation, indem ich meine Erfahrung mit anderen Habilitanden teilen und durch die Gespräche mit den Professoren von deren Erfahrungen profitieren kann. Denn eines ist den Habilitanden allen gemein: die Herausforderung, neben der intensiven klinischen Ausbildung die Habilitations-notwendigen Forschungsleistungen zu erbringen und diesen doppelten Tagesablauf gut koordiniert zu bekommen – häufig gegen den Widerstand der nicht forschungsaktiven Kollegen. Gerade in diesen Aspekten unterstützte mich die Aktivität im MediMent-Programm sehr, da ich sah, dass es uns allen ähnlich erging.

Auffällig war auch die Bereitschaft der Professorinnen und Professoren, sich Zeit für unsere Gruppengespräche zu nehmen und sich unseren Fragen zu deren Karriereweg zu stellen. Häufig war die Darstellung des Weges vom jungen Assistenzarzt zum Lehrstuhlinhaber nicht so verlaufen, wie man sich das vorgestellt hätte. Eine wesentliche Rolle hat auch die Vernetzung mit den Mentees und mit den Mentoren gespielt. Zum einen sind fruchtbare Forschungs Kooperationen und gemeinsame Projekte entstanden, die häufig in Publikationen mündeten. Zum anderen konnten die Dienstwege durch die Vernetzung mit den verschiedenen Kliniken und Instituten abgekürzt werden. Zuletzt trug das Programm wesentlich dazu bei, sich in der Forschungslandschaft des Universitätsklinikums wohl und integriert zu fühlen. Das Ziel der Habilitation rückte in eine realistische Nähe und wurde entmystifiziert.



Wichtig war auch die Unterstützung des Programms bei der Berücksichtigung der Work-Life-Balance. Denn neben dem Erreichen der angestrebten Ziele der Habilitation und Oberarztposition hatte auch die private Entwicklung mit Gründen einer Familie einen mindestens ähnlich hohen Stellenwert. Das MediMent Programm begleitete also meine Kolleginnen und Kollegen und mich erfolgreich durch die „Rush hour of Life“ und bot eine gute Unterstützung zur Erreichung unserer

beruflichen und auch privaten Ziele. Daneben war es mir wichtig, möglichst viel Zeit mit meiner beruflich engagierten Frau und unseren beiden Töchtern zu genießen. Zuletzt führte das Programm zu bleibenden und wertvollen Freundschaften mit meinen Gruppenmitgliedern. Ich bin auf die weitere Karriereentwicklung der einzelnen gespannt und freue mich auf ein Treffen mit der Gruppe in 10 Jahren im Sportschloss Velen.

PD Dr. med. Astrid Bertsche



Im Jahre 2010 habe ich am MediMent-Programm teilgenommen, nachdem ich im Juli 2009 an das Universitätsklinikum Essen gekommen bin. Nach meinem Medizinstudium und der Promotion in Bochum war ich an der Charité in Berlin überwiegend in der Neonatologie und der Neuropädiatrie klinisch tätig und habe in der Arbeitsgruppe von Frau Professor Felderhoff-Müser zur Neuroprotektion am unreifen Gehirn geforscht. In Heidelberg habe ich den Schwerpunkt Neuropädiatrie erworben und weiter wissenschaftlich experimentell gearbeitet. Ich habe mich sehr gefreut, dass mich 2009 ein Telefonat von Frau Professor Felderhoff-Müser, nun Direktorin der Klinik für Kinderheilkunde I am Universitätsklinikum Essen, erreichte. Sie fragte mich, ob ich das Team verstärken wolle. Daraufhin war ich dort als Funktionsoberärztin in der Neuropädiatrie tätig und habe zudem ein experimentelles Projekt zum Sauerstoffmangel unter der Geburt mit entwickelt und hierfür Gelder

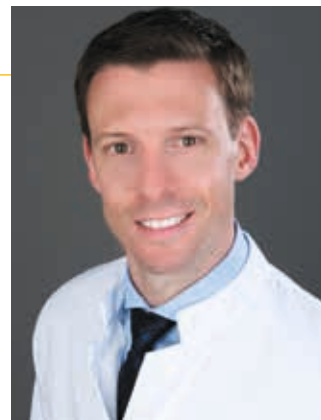
eingeworben. Mediment hat mir sehr geholfen, insbesondere durch die Möglichkeit mich zu vernetzen. Da mein Mann einen Ruf an die Universität Leipzig erhalten hat, bin ich im Oktober 2010 nach Leipzig umgezogen. Ich habe das Sozialpädiatrische Zentrum am Universitätsklinikum Leipzig maßgeblich mit aufgebaut und bin dort Oberärztin und stellvertretende Leiterin. Ich bin weiterhin wissenschaftlich tätig und konnte meine Habilitation am 18.3.2014 erfolgreich verteidigen. Dazu beigetragen hat auch das Programm MentHaProf, ein dem MediMent verwandtes Programm in Leipzig. Dem Universitätsklinikum Essen bin ich als Gastwissenschaftlerin treu geblieben.

PD Dr. med. Stefan Kasper

Im Juli 2008 folgte ich Prof. Martin Schuler, den ich als ehemaligen Oberarzt in Mainz schätzen gelernt habe, an die Innere Klinik (Tumorforschung) des Universitätsklinikum Essen, um meine klinische Facharztausbildung zu beenden und meine Forschungsarbeit fortzuführen. Da ich bereits alle klinischen Rotationen zur Ausbildung zum Facharzt für Innere Medizin am Universitätsklinikum in Mainz absolviert hatte, beschränkte sich mein Betätigungsfeld zunächst auf das Zentrum für konservative Onkologie. Der Austausch mit Kollegen aus anderen Kliniken und Fachrichtungen war also durchaus ausbaufähig. Durch Prof. Schuler und ärztliche Kollegen, die am MediMent-Peer I teilgenommen hatten, wurde ich auf das Programm aufmerksam und bewarb mich. Das Programm begann im Frühjahr 2011; ein entscheidender Punkt war die kluge Zusammenstellung der Kleingruppen, die sich aus je vier Teilnehmern aus ärztlichen und nicht-ärztlichen naturwissenschaftlichen Kollegen im gleichen Ausbildungsstand zusammensetzten. Der Austausch mit Kollegen, die ähnliche Ziele verfolgen, ist essentiell um gemeinsam Strategien zu entwickeln, diese Ziele zu erreichen. So war bereits mit Beginn der Veranstaltungen innerhalb der einzelnen Gruppen ein Schwerpunkt mit Auslegung auf die Ziele und Erwartungen an das Programm definiert, was die Kleingruppenarbeit im Verlauf erleichterte und ein gemeinsames Fundament für die verschiedenen Gespräche mit den Mentoren legte. In den zwei Jahren des laufenden MediMent-Peer Programms konnte ich in der eigenen interdisziplinären Kleingruppe sowie mit den anderen Teilnehmern, während der gemeinsamen Fortbildungsveranstaltungen (Personalführung, Scientific Writing, Forschungsförderung/ Drittmittelakquise, Bewerbungs-/Berufungstraining zur Erlangung der wissenschaftlichen

Autonomie, Lehren lernen etc.) wichtige Kontakte knüpfen, aus denen im Folgenden auch gemeinsame Projekte erwuchsen. Insbesondere die Gespräche mit den Professoren/Innen (Mentoren), die sich bereit erklärt haben, an dem Programm teilzunehmen, waren hilfreich, den eigenen Weg zu formen. Die Treffen mit den Mentoren fanden stets in ungezwungener Atmosphäre, häufig auch außerhalb der Klinik statt. Bemerkenswert war die Offenheit der Professoren/Innen, mit der sie über ihre Entscheidungen und insbesondere auch über Fehlentscheidungen innerhalb ihres universitären Werdegangs berichteten.

So konnten wir zahlreiche Klinik- und Institutsleiter in einem anderen Licht kennenlernen und erhöhten dabei unsere eigene Sichtbarkeit. Zudem erhielten wir nützliche Empfehlungen zur Entwicklung von Strategien, unsere mittel- und langfristigen Karriereziele zu erreichen. Gegen Ende des Programms bekam ich eine Stelle als Oberarzt in unserer Klinik, und vor kurzem konnte ich erfolgreich meine Habilitation abschließen, so dass ich meine zu Beginn des Programms selbstgesteckten mittelfristigen Ziele größtenteils erreicht habe. Das Medi-Ment-Peer II Programm hat dazu beigetragen, meine Qualifikationen für das wissenschaftliche Arbeiten zu erweitern, wichtige nützliche Kontakte zu knüpfen und Strategien zu entwickeln, um meine langfristigen Karriereziele zu erreichen.



Dinge, die angestoßen werden konnten



Durch die Teilnahme einer Mentee aus dem Feld der Betriebswirtschaft entstand die Idee zu einem ‚Crash-Kurs BWL‘, der Nachwuchswissenschaftler/innen einen Einblick in die Welt des Krankenhaus-Controllings geben soll. Begriffe wie „Kosten-Erlös-Verteilung“, „Deckungsbeitrag“ etc. werden hierdurch für künftige MediMent-Teilnehmer/innen transparenter.

Im Jahre 2014 wurde erstmalig in Zusammenarbeit mit der Bildungsakademie des UK-Essen eine Informationsveranstaltung zum Personalentwicklungsinstrument ‚Kooperations- und Fördergespräch‘ in das Programm aufgenommen. Es stellt eine wertvolle Ergänzung zu den beiden Führungskräfte-Trainings dar und vertieft die Vorbereitung auf künftige Führungsaufgaben.



Im Rahmen einer Veranstaltung zum Thema „Work-Life-Balance in der Medizin“ wurde gemeinsam mit Mentees, der Gleichstellungsbeauftragten für den wissenschaftlichen Dienst und dem Väterbeauftragten des Klinikums die erhebliche Mehrfachbelastung aus Anforderungen des klinischen Alltags und den Verpflichtungen in Forschung und Lehre vor dem Hintergrund gleichzeitig notwendiger Familienaufgaben thematisiert. Das Dekanat hat auf Antrag der Gleichstellungskommission daraufhin ein Förderprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kindern eingerichtet. Ein Jahr lang steht ihnen für acht Stunden pro Woche eine studentische Hilfskraft zur Verfügung, die für die Vorbereitung, Durchführung und Auswertung wissenschaftlicher Projektarbeiten eingesetzt werden kann.

Daten und Fakten

Überblick: MediMent-Programmdurchläufe und erreichte Karriereschritte

Im Zeitraum von zehn Jahren haben insgesamt 140 PostDocs das MediMent-Programm durchlaufen (106 Frauen; 34 Männer).

Es nahmen Wissenschaftler/innen aus folgenden Disziplinen teil: Medizin, Biologie, Biochemie, Chemie, Pharmazie, Klinische Psychologie, Ernährungswissenschaft, Physik, Biostatistik, Betriebswirtschaft. Die nachfolgende Tabelle zeigt die erreichten wissenschaftlichen Stufen.

Es sei an dieser Stelle ausdrücklich darauf hingewiesen, dass Berufserfolg immer multifaktoriell bedingt ist, da auch Faktoren wie z. B. Sozialisationsbedingungen oder Persönlichkeitsstrukturen einen Einfluss haben. Es ist deshalb schwierig, eine Kausalität zwischen der Programmteilnahme und dem tatsächlich erreichten Karrieresprung herzustellen.



Teilnahmen MediMent-Programme

Durchlauf	Zeitraum	Teilnahmen		Erreichter Karriereschritt	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer
MediMent 1:1 – Linie 1	2005–06	14	0	7 Habilitationen, davon 2 Professuren	
MediMent 1:1 – Linie 2	2006–08	13	0	1 Habilitation	
Erstmalig: MediMent-Peer I	2009–11	8	8	1 Habilitation	3 Habilitationen, davon 2 Professuren
MediMent 1:1 – Linie 3	2010–12	17	0	2 Habilitationen, davon 1 Professur	
MediMent-Peer II	2011–13	10	6	1 Habilitation	2 Habilitationen
MediMent 1:1 – Linie 4	2012–14	11	0		
MediMent-Peer III	2013–15	8	12		1 Habilitation
MediMent 1:1 – Linie 5	2014–16	13	0		
MediMent-Peer IV	2015–17	13	7		
Summe	2005–15	107	33	12 Habilitationen, davon 3 Professuren	6 Habilitationen, davon 2 Professuren

Beteiligte Mentorinnen und Mentoren 2005 – 2015

Im Laufe der vergangenen zehn Jahre haben insgesamt 59 Mentorinnen und Mentoren die MediMent-Programme begleitet. Acht von ihnen waren in beiden Programmformaten engagiert, siehe **farbige Markierung**. Vier ehemalige Mentees unterstützen die MediMent-Programme inzwischen als Mentorinnen, siehe *). Allen Mentorinnen und Mentoren sagen wir an dieser Stelle unseren herzlichen Dank für ihr Engagement in der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

MediMent 1:1	MediMent-Peer
Prof. Dr. med. Ulrike Bingel (Linie V)	Prof. Dr. med. Andreas Bockisch (Linie I)
Prof. Dr. med. Klaus-Eugen Bonzel (Linie II)	Dr. rer. nat. Frank Breitenbücher (Linie II)
Dr. rer. nat. Martina Bröcker-Preuß (Linie I, II)	PD Dr. med. Heike Bruck *) (Linie I)
PD Dr. med. Heike Bruck *) (Linie III)	Prof. Dr. med. Jan Buer (Linie I, II, III)
Prof. Dr. med. Uta Dahmen (Linie I, II)	Prof. Dr. med. Elke Cario (Linie III)
Prof. Dr. agr. Elke Dopp (Linie II, III)	Dr. med. Philipp Dammann (Linie II)
Prof. Dr. med. Angelika Eggert (Linie I, II, III, IV)	Prof. Dr. rer. nat. Ulf Dittmer (Linie III)
Prof. Dr. phil. Sigrid Elsenbruch-Harnish (Linie I, II, III, IV)	Prof. Dr. med. Ulrich Dühsen (Linie III)
Prof. Dr. med. Joachim Fandrey (Linie II)	Prof. Dr. med. Angelika Eggert (Linie I, II, III)
Prof. Dr. med. Ursula Felderhoff-Müser (Linie III, V)	Prof. Dr. rer. nat. Ann Ehrenhofer-Murray (Linie II)
Prof. Dr. rer. nat. Ruth Grümmer (Linie I, II, III, V)	Prof. Dr. med. Raimund Erbel (Linie I)
Prof. Dr. med. Johannes Hebebrand (Linie II)	Prof. Dr. med. Joachim Fandrey (Linie III)
Prof. Dr. med. Barbara Hoffmann *) (Linie III)	Prof. Dr. Dr. med. Dagmar Führer-Sakel (Linie III)
Prof. Dr. rer. nat. Verena Jendrossek (Linie III, IV, V)	Prof. Dr. rer. nat. Ruth Grümmer (Linie I, II)
Prof. Dr. med. Sabine Kasimir-Bauer (Linie I, II)	Prof. Dr. med. Erich Gulbins (Linie II)
Prof. Dr. med. Kathy Keyvani (Linie III)	Prof. Dr. med. Gerd Heusch (Linie I)
PD Dr. med. Andrea Kindler-Röhrborn (Linie III, IV, V)	Prof. Dr. Dr. h.c. (mult.) Robert Huber (Linie II)



MediMent 1:1	MediMent-Peer
Prof. Dr. med. Monika Lindemann *) (Linie IV)	Prof. Dr. med. Peter Horn (Linie I)
PD Dr. med. Anna Mitchell (Linie V)	Prof. Dr. rer. nat. Michael Horn-von Hoegen (Linie II)
Prof. Dr. rer. nat. Susanne Moebus (Linie V)	Prof. Dr. med. Gerald Holtmann (Linie I)
Prof. Dr. med. Till Neumann (Linie IV)	Prof. Dr. med. Peter-Friedrich Hoyer (Linie I, II)
Prof. Dr. med. Michael Roggendorf (Linie II, III)	Prof. Dr. rer. nat. Verena Jendrossek (Linie I, II)
PD Dr. med. Claudia Roll (Linie I, III)	PD Dr. med. Lars Möller (Linie III)
Prof. Dr. med. Wolfgang Sauerwein (Linie II, III, IV)	Prof. Dr. med. Dirk Schadendorf (Linie I, II)
Prof. Dr. med. Ulrike Schara (Linie III, IV, V)	Prof. Dr. med. Martin Schuler (Linie I, II)
Prof. Dr. rer. nat. Martina Schmidt (Linie I)	Prof. Dr. med. Wolfgang Senf (Linie I)
PD. Dr. med. Claudia Schulte (Linie I, II, III, IV)	Prof. Dr. rer. nat. Christian Stockmann (Linie II)
Prof. Dr. med. Christiane Szliska, RUB (Linie II)	Dr. rer. nat. Udo Stropp (Linie II)
Prof. Dr. med. Dagmar Timmann-Braun (Linie I, II, IV, V)	Prof. Dr. med. Ulrich Sure (Linie I, II)
PD Dr. med. Birgitta Weltermann (Linie V)	Prof. Dr. med. Dagmar Timmann-Braun (Linie I, II)
PD Dr. med. Henrike Westekemper *) (Linie V)	Prof. Dr. rer. nat. Mirko Trilling (Linie III)
Prof. Dr. rer. nat. Astrid Westendorf (Linie V)	Prof. Dr. rer. nat. Astrid Westendorf (Linie II)
Prof. Dr. med. Dagmar Wiczorek (Linie III, IV, V)	Prof. Dr. med. Jens Wiltfang (Linie I)
Prof. Dr. rer. nat. Elke Winterhager (Linie I)	Prof. Dr. rer. nat. Elke Winterhager (Linie II, III)



Erster MediMent Auftakt 2005



Referentinnen und Referenten



Referent/innen im Seminar- und Veranstaltungsprogramm

Dr. Kathy Astrahantseff	Scientific Writing
Prof. Dr. Jan Buer/ Prof. Dr. Peter-Friedrich Hoyer	Rechtliche Rahmenbedingungen einer Wissenschaftskarriere in der Medizin
Regina Brehm	Führungstraining und Konfliktmanagement
Franziska Jantzen	Bewerbungs- und Berufungstraining
Jörn Möltgen	EU-Forschungsförderung
Eva-Marie Nilkens	Kooperations- und Fördergespräch
Dr. Stefanie Peschel	Schutzrechtsrelevante Aspekte in der Medizin
Dr. Cornelia Sack	Crash-Kurs BWL
Dr. Beate Scholz	Forschungsförderung und Drittmittelakquise
Dr. Ingeborg Stahr Ab 2015: Hille Lieverscheidt	Lehren lernen

Langzeitbefragung 2005 – 2013

Im Oktober 2013 wurde neben den einzelnen Programmevaluationen eine Online-Langzeitbefragung aller Mentees durchgeführt, die im Zeitraum von 2005 bis Anfang 2013 an fünf Programmdurchläufen teilgenommen haben.

Es sollte herausgefunden werden, wie die Teilnehmer/innen im Rückblick subjektiv die Wirkung des Programms auf ihre berufliche Entwicklung beurteilen, wie ihre Karriereentwicklung seit der MediMent-Teilnahme verlaufen ist, wie nützlich die interdisziplinäre Konzeption für sie war und letztlich, ob sich aus ihrer Sicht die Zeitinvestition für die Programmteilnahme gelohnt habe.

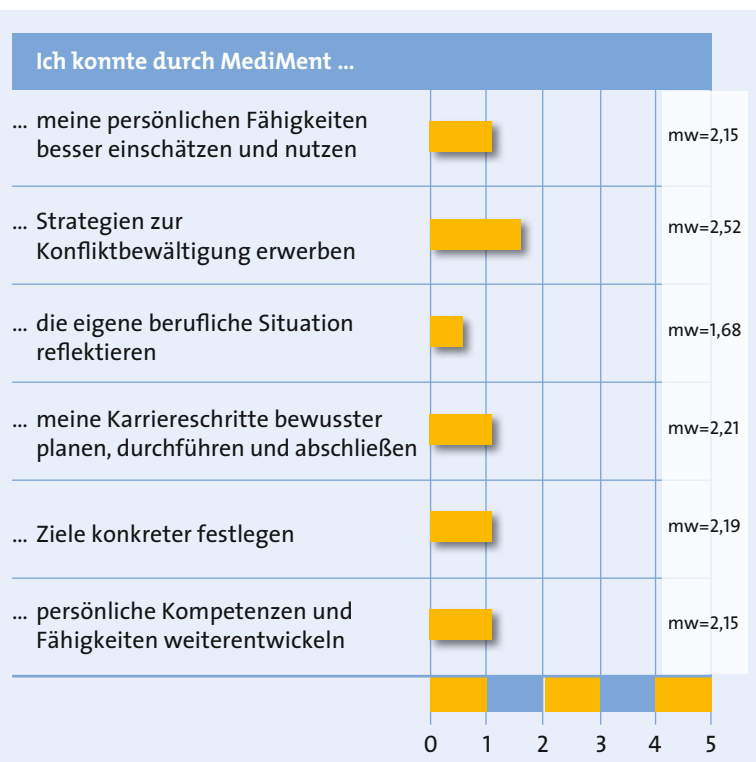
An diesen fünf Programmdurchläufen haben insgesamt 62 Frauen und 14 Männer¹ teilgenommen. Befragt wurden die Mentees durch standardisierte Online-Fragebögen mit ergänzenden offenen Fragen. Es konnten insgesamt 55 Frauen und 12 Männer per E-Mail angeschrieben werden. Der Rücklauf von 34 Bögen entspricht einer Quote von 51 % (29 Frauen und 5 Männer).

Ausgewählte Ergebnisse

Es hat sich gezeigt, dass MediMent für die teilnehmenden Mentees auf der individuellen Ebene in besonderem Maße geeignet ist, neben der Informationsvermittlung und dem Erwerb methodischer Qualifikationen ihre Selbstkompetenzen zu entwickeln und zu stärken. Hier ist im Sinne sozialer und emotionaler Unterstützung das persönliche Feedback zum Umgang mit Stärken und Schwächen sehr wertvoll.

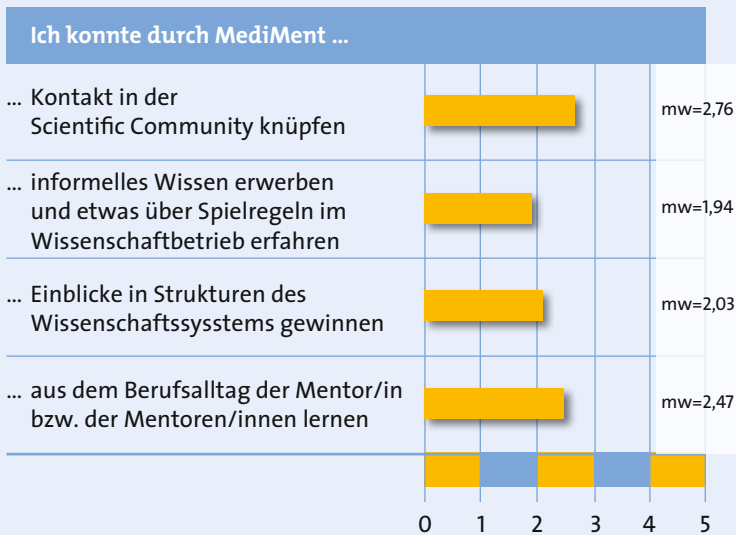
Der Erwerb informellen Wissens über Strukturen und Spielregeln der Hochschulmedizin ermöglicht es den Nachwuchswissenschaftler/innen, sich souveräner in diesem Feld zu bewegen. Durch den Austausch mit Mentor/innen und Mentees werden Karrierewege transparenter und eigene Ziele deutlicher. Die vorliegenden Evaluationen zeigen in der subjektiven Einschätzung der Teilnehmer/innen hohe Zufriedenheitsraten.

Benefit zur persönlichen Entwicklung:



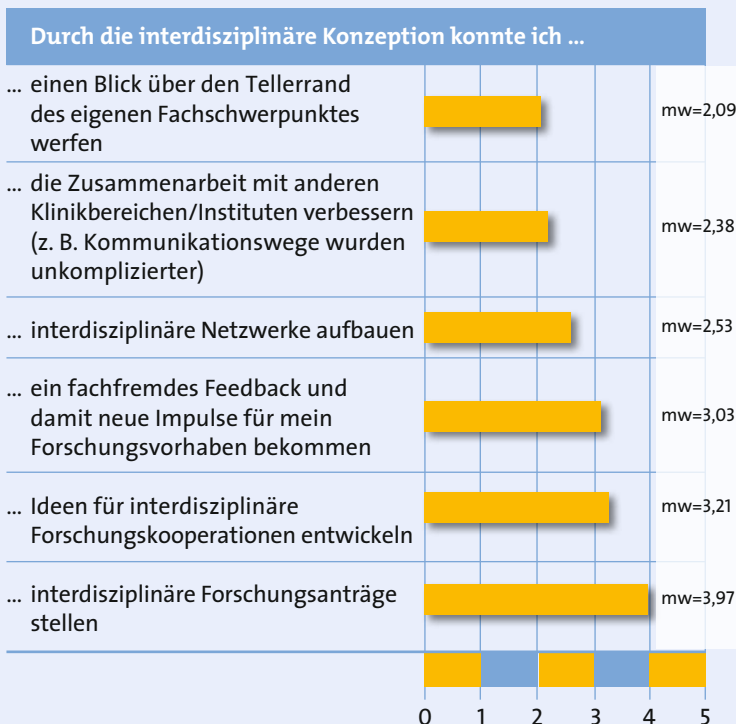
¹) Das MediMent-Peer-Programm, das sich auch an männliche Nachwuchswissenschaftler richtet, startete erstmalig im Jahre 2009.

Erwerb von Kenntnissen im medizinischen Feld:



Die Generierung eines neuen Beziehungsnetzes hilft Nachwuchswissenschaftler/innen frühzeitig bei der Konturierung des individuellen wissenschaftlichen Profils, es unterstützt die Sichtbarkeit in der medizinischen Community und forciert damit den Karriereverlauf.

Nutzen der interdisziplinären Konzeption:

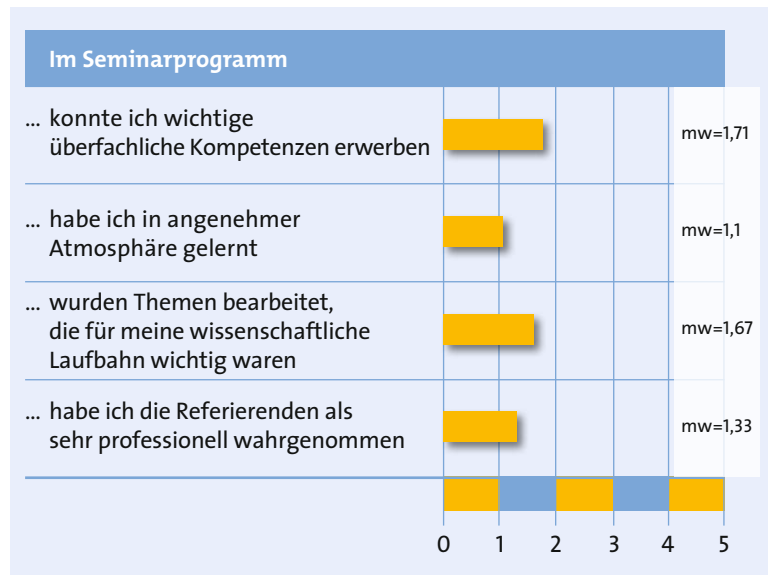


■ Mittelwert einer Skala von 1 (trifft voll zu) bis 5 (trifft gar nicht zu); n=34

Bewertung des Seminarprogramms

Die Seminare werden jeweils direkt im Anschluss von den Teilnehmenden bewertet. Empfehlungen gehen in die Weiterentwicklung der Veranstaltungen ein. Der retrospektive Blick im Rahmen der Langzeitbefragung zeigt die hohe Akzeptanz:

■ Mittelwert einer Skala von 1 (trifft voll zu) bis 5 (trifft gar nicht zu); n=34



Die abschließende 100 %ige Zustimmung zu der Frage, ob sich die Zeitinvestition überhaupt gelohnt habe, unterstreicht die wahrgenommene Wirkung des Programms.

Von individuellen Benefits zum Gewinn für die Organisation

Durch das Mit- und Voneinanderlernen im Rahmen der Mentoring-Programme werden Wissensressourcen und mögliche Synergieeffekte neu erschlossen und systematisch genutzt, die über formale Aus- und Weiterbildungsmethoden kaum erschließbar sind.

Im Krankenhausalltag stärkt das MediMent-Programm die Kommunikation untereinander. So werden z. B. Dienstwege innerhalb des Konsiliardienstes aufgrund persönlicher Kontakte kürzer. Hervorzuheben sind die inzwischen initiierten gemeinsamen, interdisziplinären Drittmittelprojekte unter Postdoktorand/innen und -Mentor/innen. Die Steigerung der Effizienz gestellter Anträge der Jungwissenschaftler/innen ist schwierig zu messen. Sie wird jedoch von den Teilnehmenden positiv bewertet, wenn eine frühe individuelle und fachübergreifende Beratung, wie sie im MediMent-Programm angeboten wird, stattfindet.

Mentees und Mentor/innen leisten durch den Transfer von individuellem Wissen zu kollektivem Wissen gleichzeitig im Sinne der „Lernenden Organisation“² einen Beitrag zur Organisationsentwicklung der Fakultät. In dieser Wissenszirkulation zwischen den Generationen kann Neues in die Institution gebracht und veraltetes Wissen durch neues innovatives ersetzt werden.

Es kann vermutet werden, dass eine kollektive Reflexion der institutionellen Abläufe immer dort stattfindet, wo es durch den persönlichen Austausch zu einer „Irritation von routinierten Handlungs- und Denkschemata“³ kommt. Diese sind im Idealfall geeignet, organisationale Veränderungen anzustoßen. Gleichzeitig leistet die Thematisierung der Geschlechterperspektive im Rahmen der MediMent-Programme einen Beitrag zur Sensibilisierung für Fragen der Chancengleichheit.

Evaluation: Dr. Renate Petersen

2) Senge, Peter M. (1990): Die fünfte Disziplin. Kunst und Praxis der lernenden Organisation. 11. Auflage 2011, Stuttgart.

3) Schlüter, Anne/Berkels, Babette (2014) Mentoring als Transmissionsriemen für das Neue in Organisationen? In: Weber, Susanne Maria/Göhlich, Michael/Schröer, Andreas/Schwarz, Jörg (Hrsg.): Organisation und das Neue. Springer-Verlag, Wiesbaden.

WICHTIG FÜR DIE FAKULTÄT



Live-Visualisierung während eines MediMent-Vortrages
(Zeichnung: Imke Schmidt-123Comics, Oktober 2014)

Qualitätssicherung

Der Konzeption der MediMent-Programme liegen die im ‚Bundesverband Mentoring in der Wissenschaft‘ (‚Forum Mentoring e.V.‘ - www.forum-mentoring.de) erarbeiteten Qualitätsstandards für die Durchführung von Mentoring-Programmen zugrunde. Im Hinblick auf die spezifische Situation in der Hochschulmedizin hat sich im Rahmen dieses Bundesverbandes eine „Internationale Konferenz Mentoring in der Medizin“ etabliert, in der sich zahlreiche Programmkoordinatorinnen aus den deutschsprachigen europäischen Ländern zusammengeschlossen haben.

Ein regelmäßiger Austausch garantiert MediMent nachhaltig bestmögliche Qualität und trägt zur konzeptionellen Weiterentwicklung bei. Vor Ort werden zur jeweiligen Programmhälfte Zwischenbilanztreffen für Mentees durchgeführt. Die Seminare werden im direkten Anschluss ausgewertet. Zum Abschluss jeden Durchlaufs wird mit Hilfe standardisierter Online-Fragebögen evaluiert, wie die Teilnehmenden die Programmbausteine beurteilen.

Sie werden gleichzeitig um Empfehlungen zur Verbesserung künftiger Programmlinien gebeten. Im One-to-one-MediMent-Programm werden am Laufzeitende alle Mentorinnen und Mentoren um ein Feedback gebeten, das für die Weiterentwicklung der Programme wertvolle Impulse gibt.





Ein Wort zum Schluss

Als Programmkoordinatorin möchte ich am Schluss dieser Festschrift die Gelegenheit nehmen, um meinerseits einmal danke zu sagen. Danke an die Fakultätsleitung, die mir seit zehn Jahren ihren wissenschaftlichen Nachwuchs in der überfachlichen Förderung anvertraut und mich stets sehr unterstützt.

Danke an alle Mentorinnen und Mentoren, die nicht müde werden, sich immer und immer wieder mit Nachwuchswissenschaftlerinnen im One-to-one-Mentoring-Format oder mit gemischtgeschlechtlichen Peer-Groups zu treffen, um ihre eigenen Karriereerfahrungen weiterzugeben. Aus den Aussagen der Mentees weiß ich, dass sie es als besondere Wertschätzung empfinden, ihre Zeit exklusiv in Anspruch nehmen zu dürfen. Es ist sehr hilfreich für sie, in einer offen-zugewandten Gesprächsatmosphäre zu erfahren, dass „viele Wege nach Rom führen“ und auch Umwege kein Karriereaus bedeuten müssen. Die Mentees lernen sehr viel aus diesen Schilderungen. Hierdurch rückt das anfangs oft als unerreichbar erscheinende Ziel der Habilitation für viele näher.

Danke an alle Mentees, die mir in vielen Gesprächen Gelegenheit geben, einen Blick in ihre medizinische Welt zu werfen. Ich kann nun verstehen, welche Herausforderungen sie bewältigen müssen, indem sie zwischen dem Wunsch nach Karriere, dem eigenen Anspruch, ein(e) gute(r) Mediziner/in und Wissenschaftler/in zu sein, den Studierenden in der Lehre gerecht werden zu wollen und einem glücklichen Privatleben hin- und her balancieren.

Einen ganz besonderen Dank möchte ich an die Mitglieder der MediMent-Lenkungsgruppe richten, die stets ein offenes Ohr für meine Fragen haben. Die Strukturen und Spielregeln der medizinischen Wissenschaftskultur waren mir zu Beginn weitgehend unbekannt, so dass ihre wohlwollende Begleitung für mich sehr hilfreich war und immer noch ist.

Danke auch an die Kolleginnen und Kollegen des Dekanats für die sehr gute Kooperation. Bei den Mitarbeiter/innen der Verwaltung möchte ich mich an dieser Stelle auch einmal für die Möglichkeit bedanken, ihre beiden schönen Sitzungsräume – freundlich ausgestattet mit Kaffee, Tee und Gebäck – für die MediMent-Seminare und Netzwerktreffen reservieren zu können. Nicht vergessen möchte ich meine Kolleg/innen im ZfH, denen ich an dieser Stelle für ihre Unterstützung auch ganz herzlich danke.

Dr. Renate Petersen
MediMent-Programmleitung

MediMent goes public

Medi-Ment – Karrierehilfe für Medizinerinnen

Mentoring-Programm will qualifizierte Wissenschaftlerinnen fördern / Workshops steigern die Motivation

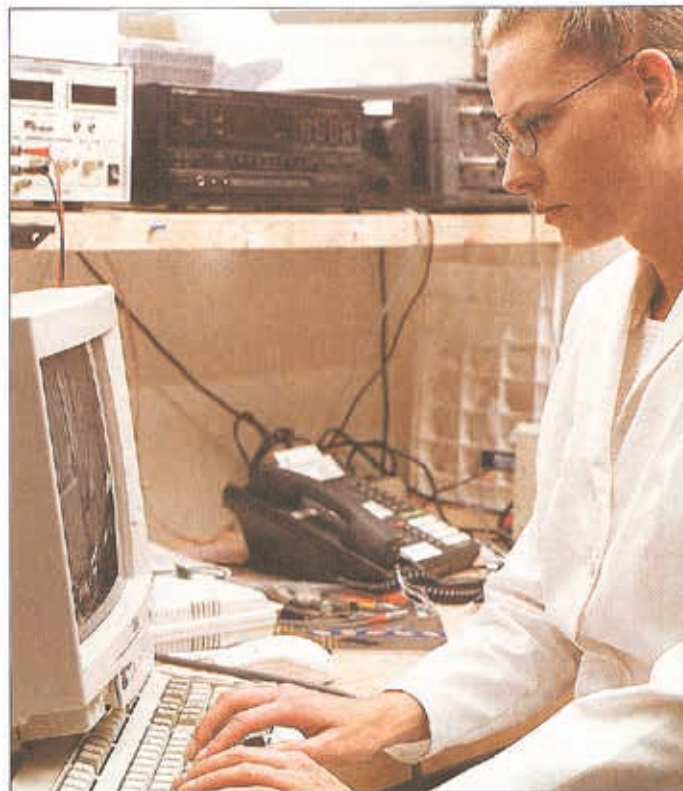
ESSEN (agr). Die Universität Duisburg-Essen will mit einem Mentoring-Programm die Karrieren von hochqualifizierten Medizinerinnen in der Wissenschaft fördern. Das „MEDizinMENToring“ (Medi-Ment) soll im Frühjahr beginnen.

An der Universität Essen existiert bereits seit fünf Jahren das Mentorinnennetzwerk Meduse. Die Mitarbeiterinnen haben bereits eine Reihe von Mentoring-Programmen aufgelegt, die in erster Linie für Berufseinstiegerinnen gedacht sind. Dabei wird eine Studentin (die „Mentee“) von einer Absolventin (der „Mentorin“) beraten und unterstützt. Diese Programme werden für alle Fächer angeboten. „Die Medizin hat sich aber wenig daran beteiligt“, berichtet Projektleiterin Dr. Renate Klees-Möller.

Die Hochschule unterstützt das neue Programm

Das Medi-Ment-Projekt ist nun das erste Mentoring-Programm für qualifizierte Wissenschaftlerinnen. „Die Initiative dafür kam aus der medizinischen Fakultät selbst“, sagt sie. Bei der Aufstellung des Frauenförderplans fiel den Mitgliedern der Fakultät auf, daß Frauen genauso oft promovieren wie Männer, aber anschließend vor allem Männer Karriere machen.

Das Mentoring-Projekt für Medizinerinnen wird von der Hochschulleitung unterstützt. In einem eigens für das Programm eingerichteten Lenkungsausschuß ist der Dekan der



Frauen in der Wissenschaft zu fördern – das hat sich das neue Mentoring-Projekt der Universität Duisburg-Essen zur Aufgabe gemacht. Foto: PhotoDisc

medizinischen Fakultät Mitglied. Auch der Rektor setzt sich für das Projekt ein. Er hat zum Beispiel einen

Brief an Wissenschaftlerinnen geschrieben, die für das Programm als Mentorin in Frage kommen. „Ange-

sprochen wurden alle 19 habilitierten Frauen, die am Universitätsklinikum arbeiten“, berichtet Klees-Möller. „Wir haben schon etliche Zusagen.“

Insgesamt sollen zehn Tandems aus Mentees und Mentorinnen gebildet werden. Als Mentees bewerben können sich Medizinerinnen, die promoviert sind und besondere wissenschaftliche Leistungen erbracht haben.

Die Gruppen legen ihre Arbeitsweise selbst fest

Das Programm geht über eineinhalb Jahre. Die Tandems legen ihre Arbeitsweise selbst fest. Bei einem Workshop zu Beginn des Projekts erhalten beide Seiten Anregungen für die Zusammenarbeit, etwa daß sie formale Dinge wie die Modalitäten der Kontaktaufnahme absprechen sollten. Während des Programms finden Networking-Dinners und weitere Workshops zu Themen wie Potentialanalyse, Bewerbung oder Konfliktmanagement statt.

„Bisherige Erfahrungen mit Mentoring-Programmen zeigen deutlich, daß sie die Karrieremotivation stärken“, sagt Klees-Möller. Teilnehmerinnen hätten mehr Durchsetzungskraft als vorher, klarere Ziele und eine größere Bereitschaft, sich auf Bewerbungsverfahren einzulassen. Das führe langfristig dazu, daß sie die Karriereleiter hinaufsteigen.

Kontakt: Meduse Mentorinnennetzwerk, Projekt MEDIMENT, Universität Duisburg-Essen, Campus Essen, Universitätstraße 12 in 45141 Essen.

(Westdeutsche Allgemeine Zeitung, Essen, Dezember 2004)

Veröffentlichungen

Petersen, Renate (2014):

MediMent hat mich gestärkt, motiviert und die Habilitation entmystifiziert.

Mentoring für PostDocs an der Medizinischen Fakultät der Universität Duisburg-Essen – In: Hoffer-Pober, Angelika (Hrsg.): Mentoring in der Universitätsmedizin. Facultas-Verlags- und Buchhandels-AG, Wien.

Petersen, Renate/Eggert Angelika/Grümmer, Ruth/ Schara, Ulrike/Sauerwein, Wolfgang (2012):

The mentoring of women for medical career development. International Journal of Mentoring and Coaching in Education, Vol. 1(2): 155 www.emeraldinsight.com/2046.6854.htm

Petersen, Renate (2011):

Wissenschaftliche Personalentwicklung in der Universitätsmedizin von der Promotion bis zur Habilitation. In: Webler, Wolff-Dietrich: Personal- und Organisationsentwicklungen in Einrichtungen der Lehre und Forschung. Universitätsverlag Webler, Bielefeld, S. 7 – 12.

Petersen, Renate (2010):

Von der Frauenförderung zum umfassenden Personalentwicklungskonzept. Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Hochschulmedizin vom Studium bis zur Professur.

In: Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Journal Nr. 27/2010.

Petersen, Renate/Sauerwein, Wolfgang (2010):

Innovative Ansätze zur Personalentwicklung in der Hochschulmedizin. Mentoring-Training-Networking für Postdoktorand/innen. In: Neues Handbuch Hochschullehre. Raabe-Verlag, Berlin.

Vorträge

Mentoring als Beitrag zur Organisationsentwicklung einer Fakultät – Erfahrungen in den MediMent-Programmen am Universitätsklinikum Essen. Vortrag an der TU München, Internationale Konferenz Mentoring in der Medizin, München, 28.11.2014.

„Mentoring – Ein Beitrag zur ‚Lernenden Organisation‘? – Das Beispiel MediMent“.

Vortrag an der Humboldt-Universität, Berlin.

Jahrestagung Fachgesellschaft Forum Mentoring, Berlin, 28.10.2014.

„Wege nach oben – Akademische Personalentwicklung – Erfahrungen mit Mentoringprogrammen am Beispiel MediMent“. VUD-Kongress „Personalentwicklung in der Hochschulmedizin“, Verband Universitätsklinika Deutschlands, Berlin, 15.11.2011.

„Durch Mentoring an die Spitze! Frauen (und Männer) fördern Frauen – Das Beispiel „MediMent“ am Essener Universitätsklinikum“.

44. Tagung der Deutschen Dermatologischen Gesellschaft, Dresden, 28.4.2007.

Impressum

Herausgeber

Medizinische Fakultät der Universität Duisburg-Essen
in Kooperation mit dem Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung

Verantwortlich

Lenkungsgruppe der MediMent-Programme
Prof. Dr. Ruth Grümmer
Prof. Dr. Verena Jendrossek
Prof. Dr. Wolfgang Sauerwein
Prof. Dr. Ulrike Schara

Konzept und Redaktion

Dr. Renate Petersen
MediMent-Programmleitung

Universität Duisburg-Essen
Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung
Keetmanstraße 3–9
47058 Duisburg

www.uni-due.de/zfh/mediment
Telefon: 0203 379 1222
renate.petersen@uni-due.de

Gestalterische Umsetzung

Dekanat, Medizinische Fakultät, Christine Harrell
und design scholemann, Gevelsberg
www.design-scholemann.de

Duisburg-Essen, Januar 2015





MEDIZINISCHE FAKULTÄT
DER UNIVERSITÄT DUISBURG-ESSEN

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken



Universitätsklinikum Essen

Hufelandstraße 55
45147 Essen

ZH ZENTRUM FÜR HOCHSCHUL- UND
QUALITÄTSENTWICKLUNG