

EINBLICKE IN DAS PROGRAMM 2017-2019



Ina-Pichlmayr-Mentoring
für Nachwuchswissenschaftlerinnen an der MHH

EINBLICKE IN DAS PROGRAMM 2017-2019



Ina-Pichlmayr-Mentoring

für Nachwuchswissenschaftlerinnen an der MHH

Herausgeberin:

Dr. phil. Bärbel Miemietz
Gleichstellungsbeauftragte der MHH

Redaktion:

Dr. phil. Bärbel Miemietz
M. Sc. Public Health Maria Neumann

Texte:

Programmteilnehmerinnen
Programmleitung und Programmkoordination

Layout und Druck:

M.Sc. Public Health Maria Neumann
Digitale Medien der MHH

Hannover, April 2019

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
1 Das Ina-Pichlmayr-Mentoring im 9. 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 Beispiel	36
3 Die Workshops	37
3.1 „Mentoring und Mentoring-Partnerschaft“	37
3.2 „Potenzialanalyse und Karriereplanung“	39
3.3 „Präsentation – Vortrag und Selbstpräsentation“	41
3.4 „Kommunikation und Konfliktkompetenz“	42
3.5 „Führungskompetenzen und Moderation“	44
3.6 „Scientific Writing“	46
3.7 „Besser visualisieren“	48
3.8 „Forschungsförderung und Einwerben von Drittmitteln“	51
3.9 „Berufungstraining“	55
4 Die Gespräche mit Expertinnen und Experten der MHH	56
4.1 „Organe, Gremien und Kommissionen an der MHH“ mit Dr. Bärbel Miemietz	56
4.2 „Leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM)“ mit Jörg Strate	58
4.3 „Habitationsverfahren“ mit Prof. Dr. Matthias Ochs	59
4.4 „Gute Wissenschaftliche Praxis“ mit Prof. Dr. Reinhard Pabst	61
4.5 „Drittmittel“ mit Prof'in Dr. Susanne Häußler	62
5 Zwischenevaluation und Zwischenbilanz-Veranstaltung	63
6 Coachings in Kleingruppen	64
7 Die Stimmtrainings	65
Programmleitung und Programmkoordination	66
Anhang: Programmablauf	i

Vorwort

Fünfzehn Jahre nach dem Start des ersten MHH Mentoring-Programms für Nachwuchswissenschaftlerinnen an der MHH geht nun der 9. Durchgang zu Ende. Das Programm heißt inzwischen Ina-Pichlmayr-Mentoring und ist unter diesem Namen zu einem Markenzeichen geworden. Lange vor der Neuausschreibung gehen im Gleichstellungsbüro Anfragen ein. Sie kommen von Frauen, die unbedingt dabei sein möchten, und von Professorinnen und Professoren, die Wissenschaftlerinnen aus ihrer Abteilung oder ihrer Arbeitsgruppe gerne in dem Programm sehen würden. Gibt es eine bessere Werbung, als die Mund-zu-Mund-Propaganda, die jenseits jeder formalen Evaluation von der Qualität des Programmes zeugt?



Wie sieht es nun aus Sicht der Wissenschaftlerinnen aus, die wir als Absolventinnen des 9. Durchgangs verabschieden? Was sagen sie zum Nutzen und zur Wirkung des Programms, das sie anderthalb Jahre durch ihr Leben begleitet hat? Beim Lesen der Berichte fällt die große Bandbreite an positiven, teils gar begeistert-positiven Rückmeldungen ins Auge: Von einem „außergewöhnlichen Programm“ ist die Rede und von einer „kostbaren interdisziplinären Plattform“. Die „Vielfältigkeit“ wird hervorgehoben und eine „große Bereicherung für die persönliche und berufliche Weiterentwicklung“ konstatiert. Häufig genannt wird eine Schärfung des „Bewusstseins für die eigenen Fähigkeiten“ und für die „eigenen Stärken und Schwächen“. „Neue Handlungskompetenzen“ wurden erlangt und „selbstbewusst ein eigenes Forschungsprofil“ entwickelt.

Je nach individueller Perspektive nennen die Mentees unterschiedliche Workshops als besonders wirkungsvoll, manchmal Klassiker wie das Berufungstraining oder das Stimmtraining, aber auch das in diesem Durchgang erstmalig ausgerichtete „Scientific Writing“. Von den erlernten bzw. kennengelernten „Arbeitstechniken und Hilfsmitteln“ wird erwartet, dass sie sich auch in der weiteren beruflichen Laufbahn bewähren. Aus der Perspektive der Gleichstellungsbeauftragten ganz besonders erfreulich ist, dass bei den Mentees die Erkenntnis gewachsen ist, dass für die Verfolgung der eigenen Karriere ein Verständnis der Hochschulschulstrukturen unabdingbar ist. Zu dieser Erkenntnis haben vor allem die Expert_innengespräche ihren Beitrag geleistet.

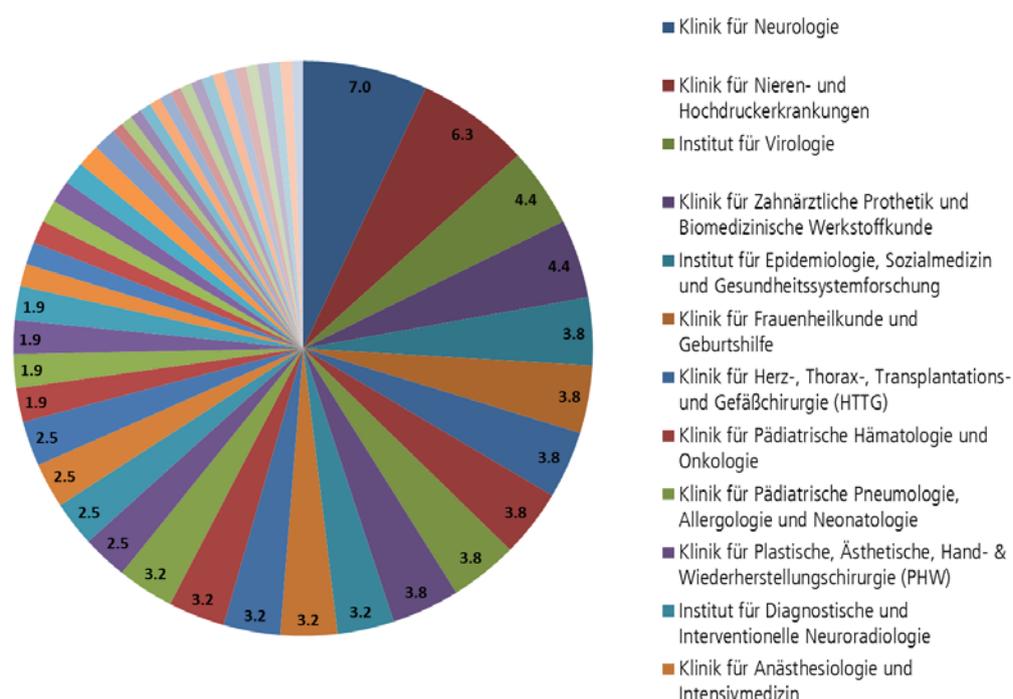
Kaum eine Mentee vergisst, auf den besonderen Wert hinzuweisen, den der Kontakt mit den Mit-Mentees darstellt. Der Austausch in „vertraulicher Atmosphäre“ wurde als große Bereicherung erlebt und diente „nicht nur dem Ausbau eines wissenschaftlichen Netzwerkes“, sondern ließ „auch persönliche Bindungen entstehen“. Bei den behandelten Themen immer geht es immer wieder um den Komplex „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“. Dazu wurde zum einen der unterstützende Austausch in der Gruppe geschätzt, zum anderen auch ganz konkret der Zeitmanagement-Workshop. Zugleich kommt eine große Wertschätzung der Kolleginnen untereinander zum Ausdruck, die z.B. als „tolle Wissenschaftlerinnen aus unterschiedlichen Abteilungen der MHH und der TiHo“ wahrgenommen werden. Allgemein wünschen sich die Teilnehmerinnen, dass die geknüpften Kontakte erhalten bleiben und das „Netzwerk auch über das Programmende hinaus“ gepflegt wird.

Für eine ganze Reihe von Mentees wurden die Mentorinnen und Mentoren zum entscheidenden Baustein im Programm. Sie agierten als Berater_innen auf Augenhöhe und „in freundlicher Atmosphäre“, gaben „strategische Tipps“ und „wertvolle Anregungen und Hilfestellungen“ und standen für „gezielte, informative und motivierende Gespräche“ bereit. Gelegentlich unterstützten sie ihre Mentee auch mit „Feuerwehreinsätzen“. Zwischen Mentees und Mentorinnen und Mentoren sind Beziehungen herangereift, die von Vertrauen und Offenheit getragen werden, so dass zu erwarten ist, dass die Mentees auch nach dem Auslaufen des Programms im Verlauf ihrer Karriere auf diese unterstützenden Kontakte zurückgreifen können.

Natürlich freuen wir uns auch über das vielfach ausgedrückte Lob für die die „hervorragende Organisation“ und „reibungslose Umsetzung“ des Programms und darüber, dass diese Einschätzung in einer gelegentlich geradezu überschwänglichen Weiterempfehlung der Programmteilnahme mündet. Aber wir freuen uns auch, dass das Programm „sehr viel Spaß gemacht“ hat, denn wir wissen, wie sehr Erfolge von positiven Emotionen getragen werden. Das Lob für ein erfolgreiches Matching teilen wir gerne mit der Kommission für Gleichstellung, die durch ihre fachliche Expertise und heterogene Zusammensetzung einen hervorragenden Überblick über die MHH hat und so immer wieder neue Vorschläge für passende Mentoring-Partnerschaften machen kann.

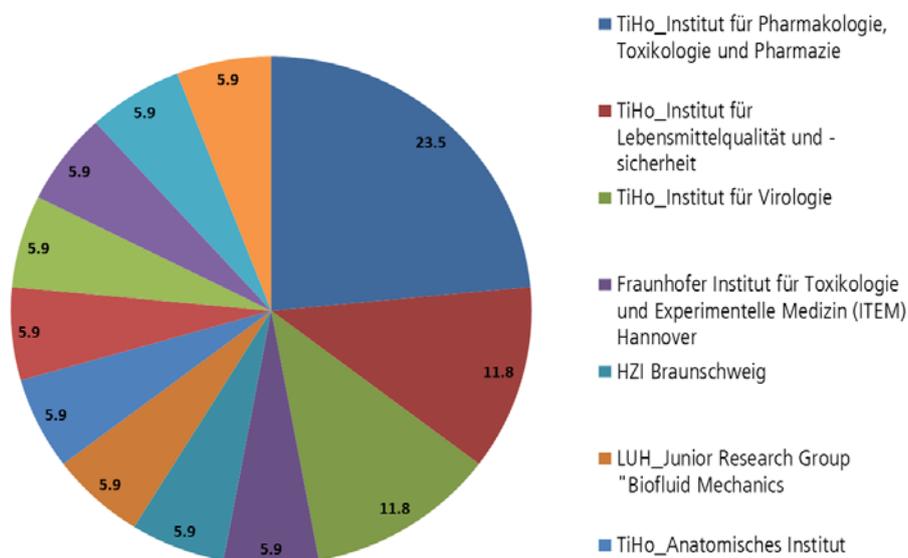
Beim Abschluss des vorausgegangenen Mentoring-Durchgangs haben wir über die Heterogenität der Mentees nach sozialen und persönlichen Merkmalen berichtet. Diesmal haben wir die Zusammensetzung der Mentees nach ihren Herkunftsabteilungen und -einrichtungen näher angeschaut. Von den etwa achtzig Kliniken und Instituten der MHH waren in allen neun Programmdurchgängen bisher 55 mit Mentees am Ina-Pichlmayr-Mentoring beteiligt. Die häufigsten Teilnahmen sind in der folgenden Grafik verzeichnet. Mit 14 Wissenschaftlerinnen (entsprechend 7,4 Prozent) ist die Klinik für Neurologie klare Spitzenreiterin.

Grafik 1: MHH-Mentees nach Kliniken und Instituten (Auswertung des Gleichstellungsbüros; Stand April 2019)



Was die externen Partnereinrichtungen angeht, konnte das Institut für Pharmakologie der Stiftung Tierärztliche Hochschule mit vier Wissenschaftlerinnen (23,5 %) am stärksten profitieren.

Grafik 2: MHH-externe Mentees (Auswertung des Gleichstellungsbüros; Stand April 2019)



Insgesamt wurden im Ina-Pichlmayr-Mentoring bisher 175 Nachwuchswissenschaftlerinnen gefördert, darunter 17 Wissenschaftlerinnen von externen Einrichtungen. Von den 22 bis heute berufenen Wissenschaftlerinnen aus der MHH konnten einige wenige hier gehalten werden. Die gegangenen sind, wurden u.a. nach Leipzig, Freiburg, Mainz, München, Würzburg, Hamburg, Wien und New York berufen.

Zum Ende des 9. Durchgangs des Ina-Pichlmayr-Mentorings möchten wir an dieser Stelle all denen, ohne die ein solch vielfältiges Programm nicht umsetzbar wäre, herzlich danken: den externen Trainerinnen und Trainern ebenso wie den Referentinnen und Referenten aus der MHH, denen, die uns zum Teil seit Jahren unterstützen, ebenso wie denen, die neu dazu gekommen sind. Ein ganz besonders großer Dank aber geht an die Mentorinnen und Mentoren. Sie sind wieder für eine neue Generation von Wissenschaftlerinnen aktiv geworden, und sie haben dies ehrenamtlich neben ihren vielen anderen Aufgaben getan. Dafür gebührt ihnen größte Anerkennung. Dem Präsidium der MHH danken wir dafür, dass es durch kontinuierliche Bereitstellung der Mittel Sicherheit gibt, hohe Niveau des Programmes kontinuierlich zu gewährleisten.

Wir freuen uns, den Absolventinnen unseres Mentorings in den Gremien wieder zu begegnen und gemeinsam mit ihnen die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern an der MHH umzusetzen.

Hannover, im April 2019

Dr. phil. Bärbel Miemietz

1 Das Ina-Pichlmayr-Mentoring im 9. Durchgang

Bei der Abschlussfeier im April 2019 ist es etwa eineinhalb Jahre her, dass 20 Wissenschaftlerinnen in das Ina-Pichlmayr-Mentoring starteten. In den Auswahlgesprächen ließen sie uns an ihren Erwartungen an die eigene Karriere und an das Programm teilhaben.

Am 26. Oktober 2017 bei der hochschulöffentlichen Auftaktveranstaltung lernten die Mentees ihre Mentoring-Kolleginnen kennen. Der damalige Präsident Prof. Dr. Christopher Baum eröffnete die Veranstaltung mit motivierenden Worten an die Teilnehmerinnen. Im Anschluss begrüßte die Gleichstellungsbeauftragte und Programmleiterin Dr. Bärbel Miemietz die Mentees und berichtete über ein kürzlich abgeschlossenes Projekt, dessen Ziel es war, durch einen Kalender zur Bekanntheit von Frauen mit besonderen Leistungen in der Medizin beizutragen. Der Blick auf diese Rollenvorbilder zeigt: Frauen leisten Bedeutsames für die Wissenschaft, und Frauenkarrieren sind möglich! Dabei sind Frauen meistens mit einer Vielzahl von Anforderungen konfrontiert. Dass Wissenschaftlerinnen Life-Work-Balance-Managerinnen auf hohem Niveau sein müssen, ging auch aus dem Vortrag „Karriere-Klinik-Wissenschaft...und was sonst noch ist...“ von Prof'in Dr. Ulrike Schara vom Universitätsklinikum Essen hervor. Sie schilderte beispielhaft ihren Weg in die Hochschulmedizin und gab den jungen Wissenschaftlerinnen Tipps mit auf den Weg. Das abschließende Statement lautete: „Ja, es ist machbar - Selbstzweifel überwinden und Eigenverantwortung übernehmen“.

Dr. Sonja Werwitzke aus der Klinik für Hämatologie, Hämostaseologie, Onkologie und Stammzelltransplantation an der MHH muss zwar noch weitere Schritte gehen, hat aber auch schon viele wichtige Herausforderungen gemeistert. Sie ließ die neuen Mentees an ihren Erfahrungen und der erlebten Unterstützung durch das Mentoring teilhaben. Der gemeinsame Ausklang bei Kaffee und Kuchen bot Gelegenheit, mit anderen Teilnehmerinnen, der Mentorin bzw. dem Mentor oder auch anderen Gästen ins Gespräch zu kommen. Außer einigen Mentee-



Auftakt am 26. Oktober 2017

rinnen und Mentoren, darunter Prof. Werner Geurtsen, Prof'in Gudrun Göhring, Prof. Arnold Ganser und Prof'in Kirsten Müller-Vahl, waren auch Prof. Reinhard Pabst, einige Mentoring-Alumnae sowie interessierte Gäste zu der gelungenen Auftaktfeier erschienen. Zum Ende des 9. Durchgangs bleiben viele schöne Erinnerungen an die Mentoring-Zeit. Wir wünschen allen Teilnehmerinnen viel Energie und Durchhaltevermögen auf einem erfolgreichen Karriereweg. Bei allen Mentorinnen und Mentoren bedanken wir uns herzlich für das Engagement!

2 Die Mentoring-Partnerschaft

2.1 Die Tandems

**Dr. P.H.
Elena
Andreeva**
Klinik für
Rehabilitationsmedizin



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

**Dr. rer. nat.
Marijana
Basic**
Institut für
Versuchstierkunde



**Prof'in Dr. med.
Gudrun Göhring**
Institut für
Humangenetik

**Dr. med.
Meike
Dirks**
Institut für
Neurologie



**Prof. Dr. med.
Thomas
von Hahn**
Klinik für
Gastroenterologie,
Hepatologie und
Endokrinologie

**Dr. med.
Diana
Ernst**
Klinik für
Immunologie und
Rheumatologie



**Prof'in Dr. med.
Kirsten
Müller-Vahl**
Klinik für
Psychiatrie,
Sozialpsychiatrie und
Psychotherapie

**Dr. med.
Susanne
Fleig**
Klinik für
Nieren und
Hochdruckerkrankungen



**Prof. Dr. med.
Martin
Anibh Das**
Klinik für
Pädiatrische Nieren-,
Leber- und
Stoffwechselerkrankungen

**Dr. med. dent.
Peggy
Herrmann**
Klinik für
Zahnerhaltung,
Parodontologie und
Präventive
Zahnheilkunde



**Prof'in Dr. med. dent.
Meike
Stiesch**
Klinik für
Zahnärztliche Prothetik
und Biomedizinische
Werkstoffkunde

**Dr. rer. nat.
Jenny Kühne**
TWINCORE



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

**Dr. rer. nat.
Silke
Marhenke**
Klinik für
Gastroenterologie,
Hepatologie und
Endokrinologie



**Prof. Dr. med.
Arnold
Ganser**
Klinik für
Hämatologie, Hämo-
staseologie, Onkologie
und
Stammzelltransplantation

**Dr. med.
Antoaneta Angelova
Markova**
Klinik für
Gastroenterologie,
Hepatologie und
Endokrinologie



**Prof. Dr. rer. nat.
Ulrich
Kalinke**
TWINCORE

**Dr. med.
Alma
Osmanovic**
Klinik für
Neurologie



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

**Dr. rer. nat.
Sarina
Ravens**
Institut für
Immunologie



**Prof'in Dr. rer. nat.
Hildegard
Büning**
Institut für
Experimentelle
Hämatologie

**Dr. med.
Rebecca
Schultze-Florey**
Klinik für
Pädiatrische
Hämatologie
und Onkologie



**Prof'in Dr. med.
Dorothee
Viemann**
Klinik für
Pädiatrische
Pneumologie,
Allergologie und
Neonatologie

**Dr. med.
Ramona
Schuppner**
Klinik für
Neurologie



**Prof.
Zhixiong
Li, MD**
Klinik für
Hämatologie, Hämo-
staseologie, Onkologie
und
Stammzelltransplantation

**Dr. phil.
Cornelia
Schwenger-Fink**
Klinik für
Frauenheilkunde und
Geburtshilfe



**Prof'in Dr. rer. nat.
Tanja
Zimmermann**
Klinik für
Psychosomatik und
Psychotherapie

**Dr. med.
Rebecca Stier**
Klinik für
Mund-, Kiefer- und
Gesichtschirurgie



**Prof. Dr. med. dent.
Werner
Geurtsen**
Klinik für
Zahnerhaltung,
Parodontologie und
Präventive
Zahnheilkunde

**Dr. rer. nat.
Kathrin
Thomay**
Institut für
Humangenetik



**PD. Dr. med.
Jan-Henning
Klusmann**
Klinik für
Pädiatrische
Hämatologie und
Onkologie

**Dr. rer. biol. hum.
Lotta
Winter**
Klinik für
Psychiatrie,
Sozialpsychiatrie und
Psychotherapie



**Prof'in Dr. med.
Dr. phil.
Astrid Müller**
Klinik für
Psychosomatik und
Psychotherapie

**Dr. med. vet.
Johanna
Rieder**
Klinik für
Kleintiere,
Stiftung Tierärztliche
Hochschule Hannover



**Prof. Dr. med.
Markus
Cornberg**
Klinik für
Gastroenterologie,
Hepatology und
Endokrinologie

**PhD
Nicole
De Buhr**
Institut für
Physiologische Chemie,
Stiftung Tierärztliche
Hochschule Hannover



**Prof'in Dr. rer. nat.
Theresia
Kraft**
Institut für
Molekular- und
Zellphysiologie

2.2 Die Mentees stellen sich vor

Dr. P.H. Elena Andreeva

Als Gesundheitswissenschaftlerin mit dem Schwerpunkt „Epidemiologie“ bin ich seit 2015 in der Klinik für Rehabilitationsmedizin der MHH tätig und beschäftige mich in der Forschung mit der faszinierenden Welt der Sozialmedizin. Im Fokus stehen die arbeitsbezogene Leistungsdiagnostik sowie die Wechselwirkungen zwischen Erwerbsstatus, Krankheit und Wohlbefinden mit Berücksichtigung der Kontextfaktoren aus der Welt der Arbeit. Als Mitarbeiterin der Koordinierungsstelle Angewandte Rehabilitationsforschung (KoReFo) bin ich für die Organisation von regelmäßigen Informationsveranstaltungen und Diskussionsforen zuständig. So sind die Hannoverschen Werkstattgespräche Rehabilitation zum Markenzeichen der KoReFo geworden. Sie dienen dem Austausch über aktuelle Entwicklungen und neue wissenschaftliche Erkenntnisse mit Praxisbezug.



Die Kombination der Forschung und klinischen Tätigkeit in der Rehabilitation finde ich sehr bereichernd und herausfordernd zugleich. Seit April 2018 bin ich als Ärztin in der Fachklinik Erlengrund tätig und habe das Glück, in die Behandlung von Patient_innen mit Suchterkrankungen involviert zu sein. Auch aus der suchtmmedizinischen Sicht ist das Thema Arbeit extrem wichtig. Deswegen ist das Behandlungskonzept in der Suchtrehabilitation medizinisch-beruflich orientiert: Es verfolgt das Ziel, die Erwerbsfähigkeit der Patient_innen wiederherzustellen oder zu erhalten.

Vom Ina-Pichlmayr-Mentoring erwartete ich viele wertvolle Impulse für meine persönliche und akademische Kompetenz- und Potenzialentwicklung. Ganz besonders reizte mich die Möglichkeit einer intensiven Begleitung beim beruflichen Aufstieg in der Wissenschaft. Es ging mir vor allem darum, vertiefte Kenntnisse über Strukturen, Prozesse und Spielregeln im Wissenschaftssystem zu erwerben. In diesen Hinsichten sind meine Erwartungen in Erfüllung gegangen. Besonders positiv möchte ich die Unterstützung meiner Mentorin Frau Prof'in de Zwaan und den Austausch mit anderen Mentees hervorheben. Für die hervorragende Organisation des IPM bedanke ich mich ganz herzlich bei Frau Dr. Miemietz und Maria Neumann.



Dr. Elena Andreeva im Workshop zum Thema „Führungskompetenzen und Moderation“

Dr. rer. nat. Marijana Basic



Ich habe an der Universität Zagreb in Kroatien Molekularbiologie studiert. Nach dem Studium habe ich im Rahmen des ZIB-DEWIN PhD Programms als Georg-Christoph-Lichtenberg Stipendiatin promoviert. Meine Doktorarbeit habe ich am Institut für Versuchstierkunde der MHH zum Thema „Dynamic interaction of microbiota and intestinal barrier“ unter der Leitung von Prof. André Bleich gemacht. Seit 2014 bin am Institut für Versuchstierkunde der MHH als wissenschaftliche Mitarbeiterin beschäftigt. Meine Forschungsschwerpunkte liegen im Bereich der komplexen Wirt-Mikrobiom-Interaktionen. Das intestinale Mikrobiom beeinflusst zahlreiche (patho-)physiologische Vorgänge im Wirt und ist an der Entstehung verschiedener Erkrankungen wie chronisch entzündliche Darmerkrankungen (CED) beteiligt. Bis heute sind diese Einflüsse vornehmlich als Korrelationen beschrieben, die Funktionalität und Kausalität ist bisher nur in wenigen Studien untersucht worden. Mit der Hilfe von gnotobiotischen Modellen, die mit definierten Minimalkonsortien besiedelt sind, können funktionelle Studien an Mäusen durchgeführt werden und somit Kausalitäten dargelegt werden. Durch die Förderung des HiLF-Antrages im Jahr 2018 zu diesem Thema konnte ich die ersten Drittmittel einwerben und somit mein eigenes Forschungsprofil weiter stärken.

Die Teilnahme am Ina-Pichlmayr-Mentoring hat mir einen neuen Blick auf meine Stärken und Schwächen, neue Handlungskompetenzen und eine gezielte Vorbereitung auf meine weitere wissenschaftliche Karriere durch hochwertige Workshops und durch die Mentoring-Partnerschaft gegeben. Im Mentoring Programm habe ich



Dr. Marijana Basic im Workshop „Einführung ins Mentoring“

viele tolle Wissenschaftlerinnen aus unterschiedlichen Abteilungen der MHH und der TiHo kennengelernt und hoffe, dass die geknüpften Kontakte auch in Zukunft erhalten bleiben. Ich kann das IPM-Programm nur herzlich weiterempfehlen und möchte mich bei Dr. Bärbel Miemietz und Maria Neumann für die tolle Organisation und Unterstützung bedanken.

Dr. med. Meike Dirks



Ich bin seit 2009 in der Klinik für Neurologie in der MHH tätig und erlangte im Jahr 2014 die Anerkennung als Fachärztin für Neurologie.

Im Rahmen meiner Promotion untersuchte ich den zerebralen Glukosemetabolismus bei Hepatitis C Infizierten ohne Leberzirrhose mit neuropsychiatrischen Symptomen. Darauf aufbauend folgten weitere Studien zum Themengebiet der Hepatitis C Virus Enzephalopathien und zu weiteren metabolischen Enzephalopathien. Aufgrund meiner klinischen und wissenschaftlichen Erfahrungen im Bereich der „Interaktion zwischen Leber und Gehirn“ hatte ich das Glück vom Integrierten Forschungs- und Behandlungszentrum Transplantation (IFB-Tx) gefördert zu werden. Dabei beschäftige ich mich mit den Auswirkungen der immunsuppressiven Therapie nach Lebertransplantation auf den Hirnstoffwechsel.

Das Ina-Pichlmayr-Mentoring hat mich sowohl privat als auch beruflich sehr bereichert. Ich habe die Zeit genutzt, mir bewusst zu werden, was ich beruflich erreichen möchte und wie ich meine Ziele verfolgen kann. Mit Hilfe von gezielten Workshops, Trainings und Coachings habe ich gelernt, meine Kompetenzen zu stärken, meine Selbstpräsentation und mein Zeitmanagement zu verbessern.

Ein großer Dank gilt Frau Dr. Miemietz und Frau Maria Neumann für die Möglichkeit, an dem Programm teilzunehmen und für die gute Organisation. Auch mein Mentor Herr Prof. von Hahn stand mir mit guten Ratschlägen zur Seite. Durch den privaten als auch wissenschaftlichen Austausch mit den anderen Mentees habe ich viele Erfahrungen sammeln können. Interessant war vor allem der rege Austausch in Bezug auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Die Teilnahme an dem Programm hat mich deutlich darin bestärkt, meinen bisherigen Weg weiterzugehen.



Dr. Meike Dirks im Workshop „Einführung ins Mentoring“

Dr. med. Diana Ernst



Ich kam 2008 als Assistenzärztin in die Klinik für Immunologie und Rheumatologie an die Medizinische Hochschule Hannover. Zuvor studierte ich 2000 bis 2006 an der Universität Göttingen Medizin und absolvierte meinen Berufseinstieg und die erste „internistische Grundausbildung“ als Senior House Officer in Nordirland in Belfast, wo ich ca. 18 Monate in einem Trainingsprogramm arbeitete. Wissenschaftlich habe ich unter Anleitung von Dr. Baerlecken, in der AG von Prof. Witte, 2010 bis 2011, gelernt, neue Autoantikörper via Proteinarray Technik zu detektieren. Die daraus resultierenden Arbeiten über Autoantikörper, die bei Atherosklerose und Koronarer Herzkrankheit (KHK) eine Rolle spielen, bilden die Grundlage meiner Habilitationsarbeit, die ich in der Zeit des Mentoringprogramms fertig stellen konnte. Aktuell arbeite ich an einer Studie, die neue Autoantikörper beim Sjögren-Syndrom evaluiert und auch die Bedeutung neuer Diagnostik, wie die Speicheldrüsenonographie beim Sjögren-Syndrom, untersucht.

Meine Erwartungen an das Mentoring Programm wurden insgesamt übertroffen. Vor allem von der Vernetzung und dem Austausch mit den anderen Mentees habe ich sehr profitiert, doch auch aus den Workshops und Coachings konnte ich viel Nützliches mitnehmen, um im Alltag effektiver und zielorientierter zu arbeiten. Die Gespräche mit meiner Mentorin habe ich als sehr offen und unterstützend empfunden. Vielen Dank an dieser Stelle an Frau Prof'in Müller-Vahl.

Ein insgesamt sehr gelungenes Programm, das ich in jedem Fall allen Nachwuchswissenschaftlerinnen empfehlen kann. Vielen Dank an Frau Neumann und Frau Dr. Miemietz für die Organisation und reibungslose Umsetzung.



Dr. Diana Ernst während der Einzelübung im Stimmtraining

Dr. med. Susanne Fleig

Schon im Medizinstudium kam ich über ein Laborpraktikum und meine Doktorarbeit mit der Forschung in Kontakt. Seitdem war mein Ziel, in meiner Arbeit Wissenschaft und Klinik zu verbinden. Ich habe in Jena und Berlin studiert und war für den experimentellen Teil meiner Dissertation ein Jahr in Durham, North Carolina. Seit Januar 2009 bin ich Assistenzärztin in der Abteilung für Nieren- und Hochdruckerkrankungen. Während der ersten dreieinhalb Jahre an der MHH habe ich in der Inneren Medizin primär klinisch gearbeitet und parallel meine Doktorarbeit zum Hedgehog-Signalweg in der nichtalkoholischen Steatohepatitis fertiggeschrieben. Ein Forschungsstipendium der DFG ermöglichte mir 2012 bis 2015 ein Postdoctoral Fellowship im Brigham and Women's Hospital in Boston. Im Labor von Ben Humphreys arbeitete ich thematisch in den Bereichen Nierenfibrose und tubuläre Regeneration nach akutem Nierenversagen, mit einem methodischen Schwerpunkt auf genetischen Mausmodellen. Nach meiner Rückkehr nach Hannover habe ich mich inhaltlich neu orientiert und untersuche nun Notch-Signale im Endothel bzw. die Interaktion von Gefäßen und Entzündung. Seit 2017 bin ich im Rahmen der Jungen Akademie der MHH zu 50 Prozent für Forschung freigestellt, für 2019 wurde mein HiLF-Antrag genehmigt, und nun hoffe ich, dass ich mein Projekt auch weiter erfolgreich vorantreiben kann.



Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für mich ein ganz essenzielles Thema: In Boston wurde 2014 meine Tochter Lea, in Hannover 2016 mein Sohn Jonathan geboren; zwei Plätze an einer Kita der MHH ermöglichen es mir weiterzuarbeiten, und Arbeit und Familie gleichen sich (und mich) aus.

Ich freue mich sehr über die Kontakte, die ich während der Zeit des Programms geknüpft habe, sowohl zu den anderen Mentees, als auch zu meinem Mentor Prof. Dr. Anibh Das.



Dr. Susanne Fleig bei der Veranstaltung „Einführung ins Mentoring“

Durch die Expert_innengespräche habe ich die Hochschule deutlich besser kennengelernt und verstanden. Ich habe die Workshops als sehr positiv erlebt und viel für mich mitgenommen, sowohl inhaltlich als auch durch die Interaktion mit den anderen, und ich hoffe, dass wir als Jahrgang unser Netzwerk auch über das Programmende hinaus pflegen werden.

Dr. med. dent. Peggy Hermann



Nach meiner Approbation als Zahnärztin im Jahr 2007 absolvierte ich einen Teil meiner Assistenzzeit in zwei Zahnarztpraxen im Raum Hannover. Im Jahr 2009 kehrte ich mit dem Ziel der Promotion an die Medizinische Hochschule zurück. Ich bin in der Klinik für Zahnerhaltung, Parodontologie und Präventive Zahnheilkunde unter der Leitung von Herrn Prof. Dr. W. Geurtsen in den Bereichen Lehre, Forschung und Patientenversorgung tätig.

Meine Promotion mit dem Titel: „Interdisziplinäre Gesundheitsfrühförderung: Integration eines zahnärztlichen Frühpräventionskonzeptes in die Frühen Hilfen“ habe ich 2014 abgeschlossen. Nach ersten Forschungsprojekten im Bereich der Gesundheitsfrühförderung bin ich aktuell an klinischen Studien zu Materialien der restaurativen Zahnheilkunde beteiligt. Klinisch arbeite ich mit dem Spezialisierungsschwerpunkt Endodontie/ Zahntraumatologie und führe darüber hinaus alle Behandlungen der präventiven und restaurativen Zahnheilkunde durch. Im Semester betreue ich täglich die klinischen Patientenbehandlungskurse für die Studierenden der Zahnmedizin.

Ich habe mich beim Mentoring beworben, weil ich unter anderem meine Kompetenzen beim Einwerben von Drittmitteln, bei der Vereinbarkeit von Lehrtätigkeit, klinischer und wissenschaftlicher Arbeit und bei einer zielorientierten Karriereplanung ausbauen wollte. Die verschiedenen Workshops im Mentoring und die wertvollen Anregungen und Hilfestellungen meiner Mentorin Frau Professorin Stiesch haben ermöglicht, dieses Ziel zu erreichen. Die Inhalte weiterer Workshops wie „Scientific writing“, „Potenzialanalyse“ und „Zeitmanagement“ waren darüber hinaus ein enormer Zugewinn.

Ich sehe die Teilnahme am Ina-Pichlmayr-Mentoring als eine große Bereicherung für meine persönliche und berufliche Weiterentwicklung. Dafür danke ich recht herzlich den Verantwortlichen, den Mitarbeiterinnen aus dem Gleichstellungsbüro, meiner Mentorin und den anderen Mentees.



Dr. Peggy Hermann beim Workshop „Stimmtraining“

Dr. rer. nat. Jenny Kühne

Mein Biologiestudium und meine Promotion habe ich an der Friedrich-Schiller-Universität Jena abgeschlossen. Seit Beginn meiner wissenschaftlichen Aktivität befasse ich mich mit dem Immunsystem: Während meiner Diplom- und Doktorarbeit legte ich den Fokus auf Autoimmunerkrankungen, im Speziellen auf die Rheumatoide Arthritis und Untersuchungen ihrer potenziellen Autoantigene im Mausmodell.



Seit 2012 bin ich wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Medizinischen Hochschule Hannover. Nach dem Abschluss meiner Promotion war ich am Institut für Infektionsimmunologie des Twincore, einem Joint Venture der MHH und des Helmholtz Zentrums für Infektionsforschung in Braunschweig, mit Forschungsaufenthalt am Département Immunologie des Institut Pasteur in Paris, tätig. Ziel meiner tierexperimentellen Arbeiten war es, molekulare Zielstrukturen sowie natürliche Adjuvantien für neuartige Vakzinierungsstrategien zu identifizieren. Seit wenigen Monaten arbeite ich am Institut für Transplantationsimmunologie und untersuche die Zusammensetzung des Immunkompartiments nach solider Organtransplantation beim Menschen. Hier möchte ich in den nächsten Jahren meine eigene Nachwuchsgruppe aufbauen.

Das Ina-Pichlmayr-Mentoring hat mir mit seinem ausgewogenen Verhältnis an Workshops, Expert_innengesprächen und Coachings nützliches Wissen und anwendbare Fähigkeiten für meinen weiteren Karriereweg geliefert. Als besondere Bereicherung habe ich den Austausch mit den anderen Mentees erlebt, der nicht nur dem Ausbau eines wissenschaftlichen Netzwerkes diene, sondern darüber hinaus auch persönliche Bindungen entstehen ließ.



Dr. Jenny Kühne im Workshop zum Thema „Führungskompetenzen und Moderation“

Außerordentlich motivierend waren die Gespräche mit meiner Mentorin Prof'in Falk, bei der ich mich an dieser Stelle nochmals sehr herzlich für ihre wissenschaftliche Expertise, ihre strategischen Hinweise zur Karriereplanung sowie vor allem für ihre „Feuerwehreinsätze“ bedanken möchte.

Dr. rer. nat. Silke Marhenke



Nach meinem erfolgreichen Abschluss des Biologie-Studiums in Osnabrück startete in der Medizinischen Hochschule Hannover meine Promotion über „Die Rolle von Nrf2 und p21 in der Hepatokarzinogenese“. Bereits während meiner Promotion konnte ich in renommierten Fachzeitschriften, wie „Hepatology“ als Erstautorin publizieren. Zurzeit arbeite ich als wissenschaftliche Mitarbeiterin/Postdoktorandin in der Medizinischen Hochschule in der Klinik für Gastroenterologie, Hepatologie und Endokrinologie in der Arbeitsgruppe von Professor Dr. med. Arndt Vogel. Hier bin ich im aktuellen Projekt mit der Fragestellung „Optimierung und Evaluation der c-myc gerichteten Leberkrebstherapie“ betraut. Nachdem ich als externe Zuhörerin bei einem Expert_innengespräch in der vorherigen Runde des Mentoring-Programms teilnehmen durfte, habe ich mich sehr darüber gefreut, nun selber an dem Programm teilnehmen zu dürfen. Meine Erwartungen und Hoffnungen, die ich in das Mentoring-Programm hatte, haben sich durch die Vielfältigkeit des Programms in vielerlei Hinsicht erfüllt. Die Kombination aus Workshops und intensiven Gesprächen mit meinem Mentor aber auch den Mit-Mentees, haben mich gestärkt und unterstützt. Mithilfe der zahlreichen, im Mentoring kennengelernten Arbeitstechniken und Hilfsmittel kann ich nach Beendigung des Programms an mir und meinen Kompetenzen weiterarbeiten und mich verbessern. Die Unterstützung, die ich durch das Ina-Pichlmayr-Mentoring erfahren habe, sehe ich als essenziellen Beitrag für meine weitere Karriere und kann nur jeder Wissenschaftlerin raten, an diesem außergewöhnlichen Programm teilzunehmen.



Dr. Silke Marhenke mit ihrem Mentor Professor Ganser beim Auftakt des Mentoring Programmes

Dr. med. Antoaneta Markova

Ich bin seit 2011 als Assistenzärztin an der Hochschule Hannover in der Klinik für Gastroenterologie, Hepatologie und Endokrinologie tätig. Mein Medizin-Studium habe ich in Sofia abgeschlossen und mein Praktisches Jahr an der Charité Berlin verbracht. Schließlich habe ich eine wissenschaftliche Stelle in der Arbeitsgruppe von Professor Wedemeyer/Professor Cornberg angenommen und im Gebiet der hepatologischen Immunologie promoviert.



Ich bin durch eine Freundin auf das Ina-Pichlmayr-Mentoring aufmerksam geworden, die selber Mentee war, und über die Aufnahme in das Programm letztes Jahr habe ich mich sehr gefreut. Über die Jahre hatte ich die Möglichkeit, meine klinische Tätigkeit zu entwickeln. Ich war immer überzeugt, dass die Translationsmedizin eine sehr wichtige Rolle im Alltag hat.



Dr. Antoaneta Markova bei der Einführungsveranstaltung in das Mentoringprogramm

Neben diversen spannenden Workshops bot das Programm informative Expert_innengespräche und Gruppencoachings. Sie werden mir bestimmt auch in Zukunft eine wesentliche Stütze sein. Die Teilnahme am Ina-Pichlmayr-Mentoring hat mich in meiner Karriereorientierung unterstützt und meine Vernetzung gefördert. Als besondere Bereicherung empfand ich den Austausch mit meinem Mentor Professor Kalinke, welchem ich an dieser Stelle nochmals ganz herzlich danken möchte. Gezielte, informative und motivierende Gespräche in freundlicher Atmosphäre mit meinem Mentor haben mich sehr unterstützt. Meine Teilnahme am Ina-Pichlmayr-Mentoring habe ich als exzellente Möglichkeit für meine persönliche und wissenschaftliche Weiterentwicklung auf dem Gebiet der akademischen Forschung empfunden. Ein großer Dank gilt dementsprechend den Organisatorinnen des Programms!

Ich kann das Programm anderen Kolleginnen in der Habilitations- und Karriereaufbauphase nur herzlich weiterempfehlen.

Dr. med. Alma Osmanovic



Mal bin ich Ärztin, mal Wissenschaftlerin, mal gut gelaunt – wenn Diagnosen passen, Experimente laufen und Anträge akzeptiert werden, – auch mal müde und frustriert – wenn Therapieoptionen fehlen, die Zellen sterben, und dann sind da noch die niederschmetternden Reviewer-Kommentare! Also wer bin ich? Ich bin Clinical Scientist!

Seit April 2013 bin ich Assistenzärztin in der Klinik für Neurologie an der MHH und arbeite neben meiner klinischen Tätigkeit wissenschaftlich auf dem Gebiet der Neurogenetik.

Medizin studierte ich an der Universität zu Lübeck und promovierte am Institut für Humangenetik in Kooperation mit dem Institut für Neurogenetik in Lübeck. Aus dieser spannenden und vielseitigen Promotion, in der wir eine molekulare Schnittstelle zwischen zwei genetischen Dystonieformen, einer Gruppe von Bewegungsstörungen, erstmals beschreiben konnten, entstanden mehrere gute Publikationen, ein Promotionspreis und Vorträge mit Reisen u.a. bis nach Buenos Aires, Argentinien. Ach wie schön ist die Wissenschaft – mag man jetzt denken. Schaut man hinter diese schöne Fassade, finden sich viele Wochenenden im Labor, noch mehr gescheiterte Sequenzierungen, jede Menge Hoffnungen und Enttäuschungen, und am Ende gab es eine „Story“, die unerwartet und neu war. Die Neugier und die Suche nach Neuem führten mich als Ärztin an die Medizinische Hochschule Hannover. Auch hier blieb ich der Genetik treu und etablierte in der Arbeitsgruppe von Frau Prof'in Petri eine Kooperation mit dem Institut für Humangenetik. Mein Forschungsschwerpunkt liegt hierbei auf der Identifikation sowie der klinischen und molekularen Charakterisierung genetischer Risikofaktoren in neurodegenerativen Erkrankungen im Speziellen der amyotrophen Lateralsklerose (ALS). Eine fruchtbare Zusammenarbeit mit erfolgreichen KlinStuMed-Projekten, einem laufendem HiLF-Projekt und einem 2018 verliehenen Forschungspreis von der Mähler-Linke Stiftung. Die klinische Charakterisierung des therapeutischen Nutzens einer neuen Antisense-Oligonukleotid-Therapie mit Nusinersen, der ersten zugelassenen Therapie für Patient_innen mit spinaler Muskelatrophie (SMA), steht ebenfalls im Fokus meiner wissenschaftlichen Tätigkeiten. Auch internationale Einblicke in die Erforschung neurodegenerativer Erkrankungen konnte ich 2016 in Sheffield, England, im SITRAN (Sheffield Institute for Translational Neuroscience) einem überregionalen interdisziplinären Zentrum unter der Leitung von Professorin Dame Pamela J. Shaw im Rahmen eines von der Deutschen Gesellschaft für Muskelkranke verliehenen Reisestipendiums sammeln. Als Studienärztin bin ich außerdem an multizentrischen internationalen Medikamentenstudien, u.a. Phase 3 Studien im Rahmen der ALS, und nationalen Netzwerken, u.a. MND-Net, beteiligt.



Dr. Alma Osmanovic bei einer Einzelübung im Workshop „Stimmtraining“

Vom Mentoring-Programm versprach ich mir Impulse und Unterstützung in der Karriereplanung, speziell für den nächsten Schritt zur Habilitation. Viele spannende Seminare und Coachings boten die Möglichkeit, Soft Skills als Vorbereitung auf eine künftige Führungsposition zu stärken. Mir zur Seite stand ein kompetenter, hilfsbereiter und motivierter Mentor, mit dessen Hilfe ich wichtige Schritte in meiner Karriereplanung angehen konnte. Manchmal reichen ein guter Rat und ein Blick von außen, um Prioritäten zu erkennen. Hierfür bin ich sehr dankbar. Das Ina-Pichlmayr Mentoring ermöglichte ferner, weitere ehrgeizige Wissenschaftlerinnen und Ärztinnen der MHH und der TiHo kennenzulernen. Diese kostbare interdisziplinäre Plattform bot Möglichkeiten, sich sowohl professionell als auch menschlich zu vernetzen und gegenseitig zu unterstützen.

Vielen herzlichen Dank an das gesamte IPM Team!

Dr. rer. nat. Sarina Ravens



Nachdem ich im Dezember 2014 erfolgreich meine Promotionsarbeit an der Universität Strasbourg (Frankreich) beendete, bin ich seit 2015 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Immunologie an der MHH tätig. Zunächst habe ich als Post-Doc in der Arbeitsgruppe von Prof. Prinz eine Hochdurchsatzsequenzierungsmethode zur Analyse von Antigenrezeptorrepertoires etabliert und im Rahmen eines SFB 900 Teilprojektes, welches von Prof. Prinz und Prof. Könecke geleitet wurde, die Rekonstitution von gamma/delta T-Zellen nach einer Stammzelltransplantation in Leukämiepatient_innen untersucht. Gleichzeitig wurde mein Start an der MHH 2016 durch ein HiLF-Stipendium (Hochschulinterne Leistungsförderung) zur Analyse von Immunzellrezeptorrepertoires in gesunden Erwachsenen und Neugeborenen gefördert.

Anschließend haben der Beginn des Ina-Pichlmayr-Mentorings (2017) und die ersten Workshops mich quasi direkt dazu gezwungen, über meine weiteren wissenschaftlichen Ziele nachzudenken bzw. die Ziele konkret zu definieren. Außerdem hat mich das Programm darin bestärkt, dass Wissenschaft auch mit zwei Kindern zu vereinbaren ist. Meine Forschungsergebnisse ermöglichten es mir, in der dritten Förderperiode des SFB 900 (2018 – 2022) in Kollaboration mit zwei weiteren ehemaligen Teilnehmerinnen des Ina-Pichlmayr-Mentorings (Prof'in Maecker-Kolhoff und Prof'in Eiz-Vesper) ein eigenes Teilprojekt zu initiieren, in welchem wir die Rolle von T-Zellen in EBV-assoziierten Komplikationen nach Organtransplantationen untersuchen. Mittlerweile bin ich zudem Leiterin eines DFG-Einzelprojektes „Molekulare Kontrolle von gamma/delta T-Zellen“, welches Teil einer gamma/delta T-Zell Forschungsgruppe ist.



Dr. Sarina Ravens bei dem Workshop „Stimmtraining“ während einer Einzelübung zur Stimmresonanz.

Das Ina-Pichlmayr-Mentoring hat mich sehr in meinem Weg bestärkt. Es hat mich darin unterstützt, selbstbewusst ein eigenes Forschungsprofil zu entwickeln, Ideen zu verwirklichen und eine Arbeitsgruppe zu bilden. Außerdem konnte ich Kontakte zu anderen Teilnehmerinnen knüpfen und Erfahrungen austauschen. Speziell die Workshops haben mir geholfen, mich in meinen Führungskompetenzen zu verbessern und Konfliktsituationen zu erkennen.

Ich möchte mich herzlich bei dem Gleichstellungsbüro, vor allem bei Frau Dr. Bärbel Miemietz und Frau Maria Neumann, für die Organisation und Unterstützung bedanken. Vielen Dank!

Dr. med. Rebecca Schultze-Florey

Ich habe von 2002 bis 2009 Medizin in Hannover, Lausanne und Toulouse studiert. Erste wissenschaftliche Einblicke gewann ich während meiner Doktorarbeit in der pädiatrischen Hämatologie/Onkologie. Ich promovierte 2010 zu dem Thema angeborene Neutropenien auf molekulargenetischer Ebene. Während meiner Facharztausbildung 2009 bis 2016 in der Kinderklinik der MHH habe ich 2012 in der Ped-PTLD (post-transplant lymphoproliferative disorder) Studiengruppe von Prof'in Britta Maecker-Kolhoff als Studienärztin im Rahmen des IFB-Tx begonnen. Nach der Geburt unseres zweiten Kindes leite ich nun seit 2017 selber eine Studie über Risikofaktoren bei der Entstehung der PTLD in Kooperation mit der Transfusionsmedizin.



PTLD ist eine nach Transplantation auftretende bösartige Krebserkrankung, die durch die Immunsuppression und durch Reaktivierung des Epstein-Barr-Virus auftreten kann. Es gibt zwei Erkrankungsgipfel, der erste im ersten, der zweite fünf bis zehn Jahre nach Transplantation. In meiner Studie untersuche ich den Immunstatus und Biomarker von transplantierten Kindern und Jugendlichen ohne PTLD, um diese mit PTLD Patient_innen zu vergleichen.



Dr. med. Rebecca Schultze-Florey bei einem Workshop zu „Zeitmanagement“

Aufgrund der positiven Erfahrungen meiner Forschungsgruppenleiterin bewarb ich mich auch für das Ina-Pichlmayr-Mentoring und bin für die Empfehlung sehr dankbar.

Ich habe die Workshops und den Austausch mit den Mit-Mentees als ausgesprochen bereichernd empfunden. Ähnliche Themen waren bei den Mit-Mentees aktuell, und wir haben uns als Gruppe sehr gut zusammengefügt und ergänzt. Es hat sehr viel Spaß gemacht, war sehr gut organisiert und hat mir eigene Ressourcen und Strategien aufgezeigt, von denen ich vorher gar nichts wusste.

Der Austausch mit meiner Mentorin zeigte mir zudem weitere Einblicke in die weiterführende wissenschaftliche Karriere mit all ihren Stolpersteinen und Chancen. In Erwartung unseres dritten Kindes werde ich mich besonders an den Zeitmanagement-Workshop erinnern und freue mich, so viel Input für meine weitere berufliche Karriere mit Familie gesammelt zu haben.

Dr. med Ramona Schuppner



Ich bin inzwischen seit 16 Jahren an der MHH. Nach meinem Studium der Humanmedizin begann ich 2009 in der Abteilung für Neurologie und klinische Neurophysiologie und verfasste meine Dissertation in der Arbeitsgruppe von Frau Professorin Weissenborn zum Thema: „Proteomanalyse im Liquor von Hepatitis-C Patienten“. Bereits während der Assistenzarztzeit war ich an diversen klinischen Schlaganfallstudien wie Destiny, MAG, RESPECT – und Navigate-ESUS als Subinvestigator tätig und betreute Doktorand_innen in eigenen kleineren klinischen Studien, wofür ich von der klinischen Arbeit immer wieder in kurzen Forschungsrotationen frei gestellt werden konnte. Nach der Facharztprüfung fokussierte ich mich wissenschaftlich auf die Inflammation und Hämostase bei Patient_innen mit akutem ischämischem Schlaganfall und konnte erste Arbeiten in diesem Fachbereich publizieren.

Während des Ina-Pichlmayr-Mentorings akquirierte ich – auch mit Unterstützung durch meinen Mentor – erfolgreich Gelder über die hochschulinterne Leistungsförderung. Im Juli 2018 bekam ich mein erstes Kind und war für sechs Monate in Elternzeit. Ich war insbesondere in dieser Zeit sehr dankbar für den regelmäßigen Kontakt mit den anderen Mentees, viele haben bereits Kinder und schaffen eindrucksvoll den Balanceakt zwischen Familie und Karriere. Inzwischen bin ich wieder 100 Prozent klinisch tätig und verfolge weiterhin mein Ziel der Habilitation. Rückwirkend bin ich sehr dankbar, an dem Programm teilgenommen zu haben, da viele Workshops wirklich bereichernd waren, viele Kontakte zu anderen Mentees sicher lange über das Mentoring-Programm hinaus bestehen werden und ein gutes fachübergreifendes Netzwerk darstellen. Zuletzt half der in Seminaren, Workshops und Coachings stetig thematisierte Fokus auf den eigenen langfristigen Zielen dabei, immer wieder kurz im Alltag inne zu halten, sich bewusst zu werden wieso, weshalb, warum – und dadurch geradliniger seinen eigenen Zielen entgegen zu gehen.



Dr. med. Ramona Schuppner beim Workshop „Berufungstraining“

Dr. phil. Cornelia Schwenger-Fink

Nach meiner Ausbildung zur Hebamme und meinem Biologiestudium (Lehramt) an der Universität Hildesheim habe ich neben meiner Tätigkeit als freiberufliche Hebamme und Leitung der Hebammenschule am St. Bernward Krankenhaus als externe Doktorandin am Institut für Biologie der Universität Hildesheim 2016 zum Thema Stressprävention und Coping im Hebammenberuf promoviert.



Im Rahmen meiner Nebentätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin in der AG Hebammenwissenschaft bei Frau Prof'in Mechthild Groß habe ich 2017 von dem Ina-Pichlmayr-Mentoring erfahren: Frau Prof'in Groß hat 2004/2005 selbst als Mentee an dem Förderprogramm teilgenommen und mich auf die tolle Förderungsmöglichkeit durch das Mentoring aufmerksam gemacht.

Die Teilnahme am Mentoring habe ich als eine sehr große Bereicherung erlebt, sowohl für meine persönliche als auch berufliche Entwicklung. Durch die Workshops und den Austausch mit meinen Mit-Mentees sowie mit meiner Mentorin Frau Prof'in Tanja Zimmermann (Klinik für Psychosomatik und Psychotherapie) war es mir möglich, meinen Karriereweg mit dem Ziel der Habilitation klar zu strukturieren, zu planen und die dafür nötigen Entscheidungen zu treffen. Da sich mir in diesem Sinne die Möglichkeit bot, mich bei der Implementierung eines Studienganges zur Pflege- und Versorgungsorganisation aktiv zu beteiligen, habe ich mich 2018 entschieden, die MHH und damit das IPM zu verlassen.

Noch heute profitiere ich von der Förderung durch das Programm: Der (wenn auch nur kurze) Kontakt mit den Mit-Mentees hat mich nachhaltig sehr geprägt und bestärkt, so dass ich z.B. verhandlungssicher und souverain



Dr. Cornelia Schwenger-Fink beim Workshop „Potenzialanalyse und Karriereplanung“

Interessen und Ziele vertrete. Durch den regen Austausch mit meiner Mentorin Frau Prof'in Zimmermann hat sich zudem schnell herausgestellt, dass wir unsere Expertisen aus der Psychosomatik/Psychotherapie und der Hebammenwissenschaft interdisziplinär nutzen können und wollen: Gemeinsam mit Expert_innen aus anderen Disziplinen arbeiten wir aktuell an dem Antrag für ein großes Verbund-Forschungsprojekt (BMBF) – mit dem gemeinsamen Fokus auf der Elternarbeit und frühen Präventionshilfe. Für mich erfüllt sich dadurch der große Wunsch, meine Erfahrung in der Grundlagen-/Forschung im Bereich der Hebammenwissenschaft weiter auszubauen und

dadurch zugleich das Berufsbild der Hebamme weiter zu entwickeln und damit zur Professionalisierung des Berufs beizutragen.

Frau Prof'in Zimmermann bin ich sehr dankbar für ihre tolle Unterstützung bei all meinen Plänen, für die vielen tollen Impulse und Ideen im Rahmen unseres Forschungsvorhabens und für die vielen Netzwerk-Kontakte, die daraus erwachsen (sind)! Frau Dr. Miemietz, Frau Neumann und der Kommission für Gleichstellung danke ich sehr für dieses hervorragende Matching!

Dr. med. Rebecca Stier

Nach Beendigung meines Medizinstudiums in Leipzig begann ich meine Hochschullaufbahn als Assistenzärztin für Unfallchirurgie an der Medizinischen Hochschule Hannover. Nach Abschluss des chirurgischen Common Trunk entschied ich mich für einen Fachwechsel in die Mund-, Kiefer- und Gesichtschirurgie. Da für die Facharztausbildung nicht nur ein abgeschlossenes Medizinstudium, sondern auch ein abgeschlossenes Zahnmedizinstudium gefordert ist, absolvierte ich dies neben meiner Tätigkeit als Assistenzärztin für Mund-, Kiefer- und Gesichtschirurgie zu Teilen in Freiburg und Hannover. Zwischenzeitlich promovierte ich zum Dr. med. und Dr. med. dent. Im Jahr 2017 erlangte ich die Facharztreihe. Mein klinischer Schwerpunkt besteht in der Behandlung von Lippen-Kiefer-Gaumenspalten.



Dr. med. Rebecca Stier bei der Einführungsveranstaltung des Mentoring-Programmes

Durch das Ina-Pichlmayr-Mentoring habe ich gelernt, wie wichtig der Aufbau eines Netzwerkes ist. Dadurch konnte ich in den letzten zwei Jahren sehr viele wichtige Kontakte knüpfen. Weiterhin ist es eine sehr gute Möglichkeit für die persönliche und wissenschaftliche Weiterentwicklung in der akademischen Forschung.

Dr. rer. nat. Kathrin Thomay



Ich bin wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Humangenetik an der Medizinischen Hochschule Hannover unter der Leitung von Frau Prof'in Brigitte Schlegelberger.

Nach meinem Studium der Biochemie an der Leibniz Universität Hannover bin ich mittlerweile seit über elf Jahren an diesem Institut. Als ich begonnen habe – vor der Fusion mit dem Institut für Humangenetik – nannten „wir“ uns jedoch noch Zell- und Molekularpathologie. Nach meiner Diplomarbeit „Telomerverkürzung in der Leukämogenese“ im Jahr 2007 hat mich die spannende Thematik einfach nicht mehr losgelassen, so dass darauf gleich die Doktorarbeit mit dem Thema „Telomere shortening and chromosomal instability inducing malignant transformation of hematopoietic stem cells“ in diesem Institut folgte. Diese konnte ich zusätzlich unter Begleitung des PhD-Programms „Regenerative Sciences“ und mit Hilfe eines DFG-Stipendiums vom „Cluster of Excellence REBIRTH“ durchführen. Das daraus resultierende großartige wissenschaftliche und berufliche Netzwerk hat für mich heute noch große Bedeutung. Neben meinem großen Interesse an der Forschung und daraus resultierenden spannenden Projekten, die seit Anfang 2018 auch durch die Hochschulinterne Leistungsförderung (HiLF) unterstützt wurden, arbeitete ich mich nach meiner Promotion im Jahr 2011 verstärkt in die Leukämiediagnostik unseres Institutes in der Arbeitsgruppe „Hämatookogenetik“ ein. Hierbei gehörten zu meinen Aufgaben die Erstellung von Befundberichten im Bereich Zytogenetik und Molekulargenetik, die Etablierung neuer Methoden, die Optimierung von Prozessen als auch die enge Zusammenarbeit mit einem großen Team in stellvertretender Führungsposition. Insbesondere letzteres hat mir gezeigt, wieviel Spaß es macht, ein Team anzuleiten, aber auch, welche Herausforderungen dies mit sich bringt. Im Kurs „Führungskräfteentwicklung“ der MHH Weiterbildungsakademie konnte ich hier wichtiges Handwerkszeug lernen, von dem ich nach wie vor profitiere.

Nach Geburt meiner Söhne im Jahr 2012 und 2014 war ich relativ schnell wieder zu 100 Prozent berufstätig. Seit 2016 wurde zudem meine Stelle entfristet, eine insbesondere für Wissenschaftler_innen im öffentlichen Dienst leider recht seltene berufliche Sicherheit. Diese hat mich jedoch extrem motiviert, die kommenden Mehrfach-Herausforderungen meistern zu wollen und auch zu können. Neben dem „Management“ der eigenen Familie gehörten hierzu die Vollzeit-Tätigkeit in der Leukämiediagnostik sowie parallel der diagnostik-begleitenden Forschungsarbeit in der Hämatookogenetik mit dem Ziel der Habilitation.

Die Förderung des Weges zur Habilitation aber auch die Bewältigung der damit assoziierten Probleme wurden für mich durch das Ina-Pichlmayr-Mentoring perfekt adressiert und aufgefangen. Die Workshops und Coachings bauten hier gezielt extrem hilfreiche „Soft-Skills“ auf und halfen darüber hinaus, das eigene Bewusstsein für eine aktive Karriereplanung voranzutreiben. Die Wichtigkeit des immer wieder betonten „Netzwerkgedankens“ hat für mich hier eine sehr hohe Bedeutung. Jeder Frau (und jedem Mann) kann man dies in der Karrieregestaltung nur eindringlich nahe legen. Das Ina-Pichlmayr-Mentoring ist meiner Meinung nach sehr empfehlenswert und ich bin dankbar, dass ich die Möglichkeit bekommen habe, daran teilzunehmen. Ich möchte mich daher

ganz herzlich bei Frau Dr. Bärbel Miemietz und Frau Maria Neumann, meinem Mentor Herrn Prof. Jan-Henning Klusmann und allen Mit-Mentees bedanken. Weiterhin natürlich ebenfalls bei meiner Chefin Frau Prof'in Brigitte Schlegelberger sowie meiner Arbeitsgruppenleiterin Frau Prof'in Gudrun Göhring dafür, die Teilnahme an diesem Programm zu unterstützen und mir damit einen wichtigen Baustein auf dem Weg zur Habilitation bzw. meiner weiteren Karriereplanung zu ermöglichen.



Dr. Kathrin Thomay bei der Einführungsveranstaltung zum Monitoring Programm mit ihrem Mentor Prof. Klusmann

Dr. rer. biol. hum. Lotta Winter



Ich habe Psychologie an der Universität Bremen studiert, arbeitete von 2006 bis 2010 in einer *Psychotherapeutischen Praxis für Kinder, Jugendliche und Erwachsene und Lerntherapeutischem Zentrum* in Salzgitter-Lebenstedt und bin seit 2008 klinische und wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Klinik für Psychiatrie, Sozialpsychiatrie und Psychotherapie der Medizinischen Hochschule Hannover. 2009 war ich Gastwissenschaftlerin an der Neurologischen Klinik am Universitätsspital Zürich, 2011 erfolgte die Approbation zur Psychologischen Psychotherapeutin mit Schwerpunkten in Verhaltenstherapie, Gruppentherapie und Kinder- und Jugendpsychotherapie. 2013 erfolgte die Promotion an der Medizinischen Hochschule Hannover zum Dr. rer. biol. hum. Seit 2012 habe ich verschiedene Zusatzqualifikationen (u.a. in Metakognitiver Therapie, Cognitive Behavioral Analysing System of Psychotherapy, Klinische Organisationspsychologie) absolviert. Von 2012 bis 2015 war ich in eigener Praxis niedergelassen, seit 2015 bin ich Fachbereichsleitung Psychotherapie am Ambulanzzentrum der MHH GmbH. Meine wissenschaftlichen Schwerpunkte umfassen u.a. moderne Psychotherapieentwicklungen (3. Welle der Psychotherapie), neurobiologische Grundlagen der Metakognitiven Therapie, Return to work: Wiedereingliederung psychisch Kranker an den Arbeitsplatz.



Dr. Lotta Winter bei einer Einzelübung während des Workshops „Stimmtraining“

Nach meiner Elternzeit 2016 war die Teilnahme am Ina-Pichlmayr-Mentoring der ideale Weg, die wissenschaftliche Karriere, neben der klinischen Arbeit und der Elternrolle, zu fokussieren. Gezielte, informative und motivierende Gespräche mit meiner Mentorin sowie die Workshops und Trainings haben mich sehr unterstützt. Besonders auch der Erfahrungsaustausch mit den anderen Mentees war wertvoll für das eigene Vorankommen. Herzlichen Dank sowohl an meine Mentorin Frau Prof'in Dr. Dr. Müller, die Referent_innen der Workshops, Expert_innengespräche und Coachings, die Mentees als auch an Frau Dr. Miemietz und insbesondere Maria Neumann für die Organisation und Betreuung.

Dr. med. vet. Johanna Rieder

Ich habe an der Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover Tiermedizin studiert und 2006 approbiert. Die Versuche zu meiner experimentellen Doktorarbeit ("N-terminal Modification of CCL11 leads to promiscuity in receptor affinity") habe ich während meines Studiums durchgeführt und 2006 mit der Promotion abgeschlossen. Im Anschluss absolvierte ich in der Klinik für Kleintiere ein Internship mit anschließender Assistenzzeit und begann 2008 die Ausbildung zur europäischen Fachtierärztin für Innere Medizin. 2014 erhielt ich den Titel des Diplomate ECVIM-Ca (European College of Veterinary Internal Medicine - Companion Animals).



Derzeit arbeite ich als wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Klinik für Kleintiere der Tierärztlichen Hochschule Hannover. Meine Interessenschwerpunkte sind die Autoimmunerkrankungen von Hund und Katze – insbesondere die in vielen Fällen notwendige immunsuppressive Therapie.

Das Ina-Pichlmayr-Mentoring hat mich in vielen Aspekten positiv beeinflusst. Durch die verschiedenen Workshops habe ich meinen Karrieretyp analysieren können, Herangehensweisen an berufliche Konflikte erarbeitet und im Stimmtraining gelernt, wie ich meine Stimme anpassen und somit meine Außenwirkung beeinflussen kann.



Dr. Johanna Rieder beim Workshop „Präsentation – Vortrag und Selbstpräsentation“

Die Gespräche und Diskussionen mit den anderen Mentees waren stets inspirierend, produktiv und immer auch positiv, wodurch eine vertrauensvolle Atmosphäre geschaffen wurde.

Bedanken möchte ich mich an dieser Stelle bei meinem Mentor Prof. Markus Cornberg für das motivierende und informative Gespräch.

Nicole De Buhr, PhD



Nach der Ausbildung als veterinärmedizinisch-technische Assistentin habe ich von 2006 bis 2012 Veterinärmedizin an der Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover studiert. Von 2012 bis 2015 folgte dann die Arbeit an meiner PhD These mit dem Thema „Interaction of Streptococcus suis and neutrophil extracellular traps (NETs)“ im Institut für Mikrobiologie der Tierärztlichen Hochschule Hannover. Dieses war für mich auch gleichzeitig der Einstieg in die Forschung. Von der Erregerseite bin ich als PostDoc auf die Wirtsseite gewechselt. Seit Ende 2015 bin ich in der AG Infektionsbiochemie im Institut für Physiologische Chemie und im Research Center for Emerging Infections and Zoonoses (RIZ) der Tierärztlichen Hochschule Hannover tätig. Dort beschäftigen wir uns mit der Erforschung von Zoonosen und analysieren die Wirt-Erreger-Interaktion, um neue Behandlungsstrategien zu entwickeln.

Das Mentoring-Programm erschien mir eine gute Möglichkeit, um mit Naturwissenschaftlerinnen und Ärztinnen einen Austausch über die Höhen und Tiefen des Berufslebens zu haben. Außerdem fand ich beim Betrachten der Information zum Mentoring-Programm, dass es eine große Vielfalt an Workshops und Coaching Einheiten gab, die mein Interesse geweckt haben.

Ich bin sehr froh und dankbar über die Erfahrungen, die ich während der Zeit im Mentoring-Programm gesammelt habe. So habe ich viel aus dem Austausch mit den Mentees aus den unterschiedlichsten Forschungsbereichen mitgenommen. Durch die Softskillkurse konnte ich mich persönlich besser kennen lernen und einschätzen und so meine Potenziale erkennen. Meine Blicke haben sich an vielen Stellen geschärft, was ohne das Mentoring Programm vermutlich nicht der Fall gewesen wäre. Blicke ich nun zurück, ist es sehr erstaunlich, wie schnell die Zeit vorbei gegangen ist, weil das Mentoring-Programm gefühlt doch gerade erst angefangen hat. Sehr herzlich möchte ich mich an dieser Stelle bei meiner Mentorin Frau Professorin Dr. Kraft bedanken. Unsere offenen Gespräche haben mir stets gute Impulse gegeben und mir so Wege in meinem beruflichen Werdegang aufgezeigt.

Ich bin fest überzeugt, dass das Ina-Pichlmayr-Mentoring eine großartige Unterstützung für Nachwuchswissenschaftlerinnen gibt und hoffe, dass es noch lange weiter besteht. Herzlichen Dank an das gesamte Team des Mentoring-Programms für die tolle Organisation.



Nicole De Buhr, PhD bei einer Einzelübung im Workshop „Potentialanalyse und Karriereplanung“

Nun bleibt mir noch meinen Mit-Mentees für die tolle gemeinsame Zeit zu danken und Euch zu wünschen, dass Ihr Eure Ziele erreicht. Vielleicht erinnert Ihr Euch beim Erreichen eines Zieles mal an das Usain Bolt Zeichen. Daher ende ich mit einem Zitat von ihm:

"I like to have fun, just stay relaxed."

(Usain Bolt)

2.3 Die Mentoring-Partnerschaft - Ein Beispiel

Prof. Dr. med. Gudrun Göhring – Dr. rer. nat. Marijana Basic

Die Mentoring-Partnerschaft ist ein Teil des Mentoring Programms, in der erfahrene Mentoren und Mentorinnen über ein Jahr die Karriereplanung und Karriereentwicklung der Mentees begleiten. Der Matchingprozess des Gleichstellungsbüros führte Prof'in Göhring und mich zusammen.

Prof'in Göhring ist die leitende Oberärztin des Instituts für Humangenetik der MHH und hat selbst am 3. Mentoring-Durchgang teilgenommen. Kurz nach der Matchingbekanntgabe haben wir unser erstes Kennenlernen-Treffen vereinbart. Auch wenn Prof'in Göhring und ich aus unterschiedlichen Fachgebieten kommen, haben wir in unserem Gespräch viele Gemeinsamkeiten entdeckt, und ich habe mich sehr über die Auswahl meiner Mentorin gefreut. Unser nächstes Treffen hat nach dem Workshop „Mentoring und Mentoring-Partnerschaft“ mit Frau Regner stattgefunden, welches uns eine gute Grundlage zur Gestaltung unserer Partnerschaft verschaffte. In diesem Gespräch haben wir den offiziellen Rahmen und die Ziele der Mentoring-Partnerschaft formuliert. Unsere Mentoring-Gespräche fanden in regelmäßigen Abständen in dem Büro von Prof'in Göhring statt. Meine Mentorin hat sich immer sehr viel Zeit für unsere Gespräche genommen und mir auch angeboten, dass ich sie, wenn Bedarf besteht, jederzeit kontaktieren kann. Für jedes Treffen haben wir uns ein Thema (z.B. Habilitation, Publikationen, Lehre) vorgenommen, so dass ich mir konkrete Fragen dazu überlegen konnte. Wenn sich nach unserem Gespräch weitere Fragen zu dem bearbeiteten Thema ergaben, konnte ich diese bei dem nächsten Treffen ansprechen.

Die konstruktiven Gespräche mit meiner Mentorin haben mir geholfen, meine Ziele klar zu fokussieren und die wichtigsten Schritte zu definieren. In meiner Mentorin habe ich eine vertrauensvolle, hilfsbereite und zuverlässige Ansprechpartnerin gefunden, die ich gerne weiter über meine Karriereentwicklung informieren werde.

3 Die Workshops

3.1 „Mentoring und Mentoring-Partnerschaft“

Dr. med. Antoaneta Angelova Markova

Bereits im Bewerbungsbogen zum IPM sollte jede Teilnehmerin ihre konkreten Wünsche und Vorstellungen bezüglich ihrer Mentoring-Partnerschaft äußern. Da ich selbst klinisch deutlich bewusster bin, aber Interesse in der Translationsforschung habe, wünschte ich mir, dass mein Mentor aus dem Gebiet der Naturwissenschaft und optimal aus der Immunologie kam. So führte der Matchingprozess Professor Dr. Ulrich Kalinke und mich zusammen. Er ist der Leiter des TWINCORE, Zentrum für Experimentelle und Klinische Infektionsforschung, und beschäftigt sich viel mit der Komplexität des Immunsystems.

Das Aufsuchen beim ersten Treffen lief reibungslos, und die weitere Terminabsprache gestalteten wir ebenfalls flexibel. Beim ersten Treffen stellten wir uns gegenseitig kurz vor und besprachen, welche Erwartungen wir an unsere Tandem-Beziehung haben und welche Zielsetzung wir verfolgen. Sehr bereichernd für mich war zu hören, dass die Motivation und das genuine Interesse, selbst im Rahmen der Mentoring-Partnerschaft dazulernen zu können, Ziele waren, mit denen Professor Kalinke als Mentor in das Programm eingetreten war.



Mentees mit Mentorinnen und Mentoren beim Workshop „Einführung in das Mentoring und die Mentoring-Partnerschaft im Senatssaal der MHH“

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. Die Themengebiete umfassten die Planung des Karrierewegs, den Umgang in der Klinik und in der Forschung im Alltag. Dabei war es sehr hilfreich, dass Professor Kalinke parallel dazu ein schriftliches Protokoll führte und wir bei den kommenden Treffen kurz über unseren letzten Kontakt reflektierten und mit der Planung von kommenden Schritten weiter fortfahren konnten. Das ermöglichte mir und motivierte mich, meine Ziele ebenfalls konkreter zu setzen und von einer strukturierten

Planung zu profitieren. Auf konstruktive Weise gab mein Mentor wertvolle Ratschläge und Entscheidungshilfen, die an meine Persönlichkeit und meine Bedürfnisse bei der akademischen Entwicklung angepasst waren. Dazu wurden persönliche Stärken und Schwächen sowie das Festlegen des Karriereziels besprochen. Insbesondere hat mich die vertrauensvolle Atmosphäre der Gespräche sowie der Austausch von persönlicher Erfahrung sehr be-

eindrückt. Mein Mentor ist zwar nicht klinisch tätig, konnte mir jedoch besonders aus diesem Grund und durch seine enorme wissenschaftliche und menschliche Kompetenz einen neuen Blickwinkel auf meine Pläne eröffnen. Nachdem mich mein Karriereweg inzwischen an das Universitätsklinikum Essen geführt hat, freue ich mich sehr, dass ich in Kontakt mit Professor Kalinke geblieben bin und mich auf seine Expertise und konkrete Hilfe und Unterstützung auf der wissenschaftlichen Ebene weiterhin verlassen kann.

3.2 „Potenzialanalyse und Karriereplanung“

Dr. rer. nat. Jenny Kühne

Der erste inhaltliche Workshop des 9. Durchgangs des Ina-Pichlmayr-Mentorings war dem Thema „Karriereplanung und Potenzialanalyse“ gewidmet. Frau Dr. Ulrike Ley ist Sozialwissenschaftlerin und arbeitet als Coach für Führungskräfte in Medizin, Wissenschaft und Wirtschaft. Als Einstieg in den zweitägigen Workshop haben wir uns zunächst mit der Definition von „Karriere“ auseinandergesetzt und mögliche Karriere-Unterschiede zwischen Männern und Frauen gesucht (was machen Männer anders als Frauen?). Anhand ausgewählter Beispiele wurden uns verschiedene Karrieremodelle erfolgreicher Frauen aus Vergangenheit und Gegenwart vorgestellt: als historisches Vorbild wurde Dorothea Christiane Erxleben, die erste promovierte deutsche Ärztin und Pionierin des Frauenstudiums, herangezogen. Die neu besetzte Doppelspitze am Würzburger Lehrstuhl für Allgemeinmedizin, bei der sich die Professorinnen Dr. Ildikó Gágyor und Dr. Anne Simmenroth die vielseitigen Aufgaben in Forschung und Lehre teilen, wurde als moderner Gegenentwurf präsentiert. Weiterhin konnte jede von uns für sich überlegen, ob „Frech sein, fordern, drängen“ eine mögliche Karriere-Strategie für sie selbst wäre. Eine unserer Aufgaben war es, uns unter dem Titel „Meine Karriere“ Gedanken zu Position (Chefin, Oberärztin, Direktorin), Macht, Gehaltsvorstellungen, Arbeitszeit, Statussymbol und Unabhängigkeit (zu einem von uns gewählten Zeitpunkt) zu machen. Anschließend tauschten wir unsere zum Teil sehr voneinander abweichenden Vorstellungen aus (vor allem bei den Punkten Gehalt, Arbeitszeit und Statussymbol) – das war, wie ich fand, sehr amüsant!



Mentees im Workshop „Potenzialanalyse und Karriereplanung“ mit Dr. Ulrike Ley

Viel Zeit haben wir uns für die Identifizierung der eigenen Karriereanker (nach Edgar Schein, 1978) genommen. Dies geschah in zwei Schritten: Mithilfe eines Fragebogens sollte jede von uns angeregt werden, sich Gedanken über die Bereiche zu machen, in denen wir besondere Fähigkeiten besitzen (bspw. Problemlösung etc.), über

unsere Motive und unsere persönlichen Werthaltungen. Im zweiten Teil haben wir Partnerinneninterviews zu vergangenen, gegenwärtigen und zukünftigen Themen unserer beruflichen Laufbahn durchgeführt. Aus diesen beiden Informationsquellen konnte schließlich der persönliche Karriereanker (bzw. seine persönliche Wertigkeit) bestimmt werden: Technische/Funktionale Kompetenz, Befähigung zur Führungskraft als „General Manager“, Selbständigkeit/Unabhängigkeit, Sicherheit/Beständigkeit, Unternehmerische Kreativität, Dienst oder Hingabe für eine Idee oder Sache und Totale Herausforderung.

Außerdem wurden uns von Frau Dr. Ley die „Grundstrategien der Karriere“ (u.a. Leistung, Offensive, Integration) vorgestellt und dabei näher auf „Mentoring und Networking“ als Strategie eingegangen, und somit die Bedeutung von Netzwerken bei der Karriereentwicklung unterstrichen. Schließlich hatten wir Zeit, unseren eigenen Karriereplan in Postergröße zu entwerfen und den anderen Mentees zu präsentieren.

Dieser Workshop hat es uns ermöglicht, uns selbst Gedanken zu machen und unsere eigene Karriere zu planen, uns zu erinnern, was wir tatsächlich schon alles erreicht haben (und das ist gar nicht so wenig!), aber auch zu erkennen, wo unsere Stärken liegen – kurzum sehr intensiv und motivierend! Weiter so!

3.3 „Präsentation – Vortrag und Selbstpräsentation“

Dr. med. Diana Ernst

In der Veranstaltung wurden am ersten Tag vor allem theoretische Inhalte über Kommunikation, insbesondere nonverbale Kommunikation, vermittelt. Dabei ging es zunächst um das eigene Auftreten, Körperhaltung, Gestik und Mimik. Ein weiterer theoretischer Teil beschäftigte sich mit Sprache und Rhetorik. Im Anschluss ging es dann um Struktur und Aufbau einer Präsentation, wobei sowohl ein allgemeiner Vortragsaufbau als auch das Layout von Folien besprochen wurde. Es gab zum Teil sehr detaillierte Hinweise bzgl. der Foliengestaltung.

Der Hauptteil des Workshops war praktischer Natur und war, wie der Titel schon vermuten lässt, dem Vortragen gewidmet. Jede Teilnehmerin konnte einen Kurzvortrag, inklusive anschließender Diskussionsrunde, zu einem beliebigen Thema halten und wurde dabei gefilmt. Im Anschluss fand eine gemeinsame Bewertung und Analyse der Rednerin statt. Eine vor dem jeweiligen Vortrag bestimmte Protokollantin erfasste die wichtigsten Kritiken und Bewertungen (zu den Kriterien: nonverbale Kommunikation, Sprache, Inhalt, Struktur, Darstellung) anhand eines Auswertungsbogens. Um jeder Teilnehmerin die Chance zum Vortragen geben zu können, wurde ein striktes Zeitmanagement festgelegt und eingehalten.

Die Selbstreflektion, sich mittels der Videoaufnahmen beim Vortragen zusehen zu können, war eine interessante Erfahrung, die jeder einzelnen, oftmals unbemerkte, Schwächen beim Vortragen vorführen konnte.

Sicherlich insgesamt ein Workshop, der sich gelohnt hat. Wünschenswert wären noch mehr praktisch anwendbare Tricks und Tipps zum Vortragen gewesen, z.B. wie gestalte ich die ersten Sätze / Einleitung. Was für Redewendungen/Tricks kann ich ganz konkret verwenden, um mehr Spannung und oder Aufmerksamkeit längerfristig zu halten. Wie kann ich die richtige Betonung üben, Füllwörter vermeiden usw. Die Umsetzung des theoretischen Wissens und die Erfahrung werden



Mentees im Workshop „Präsentation – Vortrag und Selbstpräsentation“ mit Gabriele Overlander

sicherlich im Verlauf die Basis unserer zukünftigen Vorträge bilden und diese stetig verbessern.

3.4 „Kommunikation und Konfliktkompetenz“

Valeska Hintzke

Am 6. und 7. April 2018 fand im Rahmen des Ina-Pichlmayr-Mentorings der Workshop „Konfliktmanagement und Kommunikation“ statt, in dem die Mentees die Chance bekamen, unter Anleitung von Frau Ulla Heilmeier das Thema Konflikt als Karrierehemmnis oder persönliche Last einmal aus einem anderen Blickwinkel zu betrachten.

An dieser Stelle sei gesagt, dass dieser Bericht nicht – wie die übrigen – aus der Sicht einer Mentee geschrieben ist, sondern aus der Perspektive einer Beobachterin. Deshalb kurz zu meiner Person: Ich absolvierte von Oktober 2017 bis April 2018 ein Praktikum im Gleichstellungsbüro der Medizinischen Hochschule. Im Rahmen dessen durfte ich das Mentoring-Programm kennenlernen und die Mentees bei einigen Veranstaltungen begleiten. Ich studiere Sozial- und Organisationspädagogik an der Universität Hildesheim, ein Studiengang, der sich schwerpunktmäßig mit der Interdependenz der Ressource Mensch und Unternehmens- oder Organisationskulturen auseinandersetzt. Mein Bericht soll die Veranstaltung aus eben dieser Perspektive genauer betrachten.

Zu Beginn der Veranstaltung wurden die Mentees aufgefordert, zu benennen, was für sie Konflikt bedeutet. Schnell zeigte sich, dass die Themen Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Autorenschaften sowie die Rollenfindung auf verschiedenen hierarchischen Ebenen viele der Teilnehmerinnen beschäftigten. Im Anschluss an diese einführende Übung betonte Frau Ulla Heilmeier, dass es in den folgenden zwei Tagen nicht um innere Konflikte gehen würde, sondern vielmehr um den konkreten Umgang mit Konfliktzuständen und um Tools zur Kommunikation in solchen emotional oft aufgeladenen Situationen.

Frau Heilmeier stellte ein weites Repertoire an theoretischen Grundlagen des Konfliktmanagements vor und bot den Mentees hiermit eine Basis, auf der sie künftige Konflikte reflektiert und analytisch würdigen einbetten können, um sie mit höherer Zufriedenheit zu lösen. Die Mentees lernten beispielsweise das Vier-Ohren-Modell von Friedemann Schulz von Thun kennen, welches besagt, dass eine Botschaft stets auf vier verschiedenen Ebenen, sogenannten Ohren, wahrgenommen werden kann und sich die Wirkung stark von der Sprechabsicht unterscheiden könne. Die vier Ohren sind: das Sachohr, das Beziehungsohr, das Apellohr und das Ohr der Selbstkundgabe.

Die Aussage „Das Fenster ist zu“ kann z. B. auf dem Sachohr eine reine Information sein. Mit dem Beziehungsohr könnte sie aber zum Beispiel auch bedeuten „Nie lüftest du mal“. Als Selbstkundgabe könnte die sprechende Person beispielsweise meinen „Mir ist warm“, und eine Person, die viel auf dem Apellohr hört, würde die Aussage vermutlich zum direkten Anlass nehmen, aufzuspringen und das Fenster zu öffnen. Reflektiert man diese unterschiedlichen Arten, eine getroffene Aussage aufzunehmen, und auch, dass in jeder Aussage mehrere Interpretationsmöglichkeiten mitschwingen, kann es leichter fallen, das Gegenüber zu verstehen und im Konflikt auf dessen Bedürfnisse einzugehen.

Eine weitere Theorie, die die Mentees kennenlernen durften, ist das Harvard-Konzept des Verhandeln. Danach sei es für erfolgreiches Verhandeln besonders wichtig, die folgenden Maximen zu verinnerlichen:

- Menschen und Probleme getrennt behandeln
- von Positionsdifferenzen zu Interessengemeinsamkeiten gelangen
- Optionen zu beiderseitigem Vorteil entwickeln.

Dieses Modell helfe besonders dabei, Konflikte zu entemotionalisieren und sie sachlich und strukturiert anzugehen, um einen beiderseitigen Erfolg zu erreichen. Am ersten Workshoptag wurden den Mentees also vor allem Sichtweisen an die Hand gegeben, Konflikte in einem größeren Kontext zu betrachten und die Ergebnisse und Ziele, die ein Konflikt für sie persönlich haben soll, nicht aus dem Blick zu verlieren.

Am zweiten Workshoptag war das Seminar weitgehend von praktischen Übungen geprägt. So spielten die Mentees in Vierer-Teams eine Konfliktsituation nach, die eine der Teilnehmerinnen mit in das Rollenspiel brachte. Meist waren an der Szene zwei Spielerinnen beteiligt, die anderen beiden beobachteten das Geschehen. Anschließend stellten alle Beteiligten ihre Sichtweise auf den Konflikt dar und wägten ab, mit welchen Handlungsweisen der Konflikt zu einer zufriedenstellenden Lösung geführt werden könnte. Die Rückmeldung der Gruppenmitglieder ermöglichte den Mentees ihre eigene Wirkung, sowie die Position des Gegenüber besser zu reflektieren.



Mentees im Workshop „ Kommunikation und Konfliktkompetenz“ mit Ulla Heilmeier

Die Mentees zeigten großes Interesse an den theoretischen und praktischen Inhalten des Seminars und im Laufe des zweitägigen Workshops entstanden immer wieder angelegte Diskussionen. Besonders häufig ging es hierbei darum, wie Konflikte mit hierarchisch höhergestellten Personen anzugehen seien, wieviel eingefordert werden könne und an welchen Stellen Zurückhaltung gefragt sei. Die Diskussion war nicht zuletzt geprägt von den hierarchischen Strukturen

zwischen den Geschlechtern und zeigt die Bedeutung des Ina-Pichlmayr-Mentorings zur Förderung von Wissenschaftlerinnen.

3.5 „Führungskompetenzen und Moderation“

Dr. med. Rebecca Schultze-Florey

Der Workshop „Führungskompetenzen und Moderation“ wurde von Sigrid Lieberum moderiert, einer Fachfrau auf den Gebieten Consulting, Training und Coaching von Insceno consulting. Der Workshop teilte sich in drei Themengebiete auf: Theorie, Tools & Technik und Anwendungen mit Alltagserfahrungen.

Zunächst wurde über unterschiedliche Führungsstile der letzten Jahrzehnte gesprochen. Aktuell wird ein situativ und personenbezogener Führungsstil verlangt. Frühere Führungsstile waren der 3K Stil (militärisch): Kommandieren, Kontrollieren, Korrigieren, der 3F Stil (kooperativ): Fordern, Fördern, "Feedbacken" und ein neuerer 3K Stil (systemisch): Kontext, Kräfte, Kultur.

Weiter ging es mit einer praktischen Übung zum Thema „Wie äußere ich gut Kritik?“ und „Umgang mit Einwänden“. Frau Lieberum besprach mit uns die „Keule im Geschenkpapier“, was bedeutet, dass wir nicht erst einen positiven Aspekt bei einem Kritikgespräch betonen sollten, damit der folgende negative als nicht so schlimm empfunden wird. So würde das Gegenüber bei jeglichem Lob immer auf diese „Keule im Geschenkpapier“ warten und ein echtes Lob nicht mehr richtig wahrnehmen. Besser wäre es, nach Themen geordnet zu sprechen (nicht: Lob-Kritik-Lob). Als Möglichkeit nannte sie, zunächst Gesprächsthemen des Tages zu benennen, z.B. „Wir wollen heute über Ihre Teamarbeit und das Zeitmanagement sprechen. Was wollen Sie als Erstes besprechen?“.

Wir besprachen als nächstes die Feedback-Formel. Zunächst wird das Thema benannt (Vorsicht mit Verallgemeinerungen). Es ist am Besten, immer das letzte Ergebnis zu benutzen und das Thema neutral zu wählen (nicht „das ewige Zuspätkommen“, sondern „Zeitmanagement“). Dann wird das Thema an einem Beispiel konkret beschrieben (konkret, keine Bewertung, keine Interpretation, wenig Text) (Bsp.: „Letzte Woche kamen Sie statt um 8:00 Uhr erst um 8:15 Uhr“). Im weiteren Gespräch werden die Folgen und Auswirkungen des Verhaltens aufgezeigt (eingetretene oder auch befürchtete). Die Folgen sollen zunächst sachlich geschildert werden, dann aber auch die persönlichen und emotionalen Folgen kurz aufgezeigt werden (Bsp.: „Ich habe deshalb den nächsten Termin verpasst. Das hat mich total geärgert.“). Zum Schluss äußert man Wunsch, Erwartung oder Bitte. Weitere Tipps dazu waren, bei Einwänden zunächst Recht zu geben, Verständnis zu zeigen und diese zur Kenntnis nehmen. Außerdem könnten Möglichkeiten geboten werden, weitere Themen als Nebenschauplätze später zu besprechen („Die Parkplatzsituation auf dem Gelände ist wirklich unzumutbar. Das können wir gerne noch ein anderes Mal besprechen.“). Dann folgt eine rhetorische Brücke, um wieder auf den roten Faden zurückkommen („Mir geht es darum, dass...“; „Was ich von Dir brauche ist ...“; „Was mir in dem Zusammenhang wichtig ist...“) Diese Formeln übten wir an einem Beispiel.

Am zweiten Tag gab es eine Präsentation zu Führung von Mitarbeitenden, was im Handout noch weiter nachzulesen war. Außerdem besprachen wir stereotype Verhaltensweisen bei unangenehmen Gesprächen (Bsp.: „Immer wenn mein Chef mich ungerecht kritisiert, werde ich so ärgerlich, dass ich nicht mehr klar und ruhig



Mentees im Workshop „Führungskompetenzen und Moderation“ mit Siegrid Lieberum

sprechen kann“). Alle Menschen haben unterschiedliche empfindliche Punkte, die in der Psyche ein bestimmtes Muster erzeugen und durch Trigger ausgelöst werden. Man sollte sich in der Situation fragen, wieviel Emotion der Situation angemessen ist und wieviel aus der eigenen Persönlichkeit kommt (20 Prozent war wirklich nicht so schön, 80 Prozent wurden durch meine Persönlichkeit besonders schlimm empfunden). So kann man die Situation besser relativieren und ist weniger emotional. Es wurden einige gute Literaturhinweise genannt: Marion Knaths „Spiele mit der Macht: Wie Frauen sich durchsetzen“; Dieter Brandes „Alles unter Kontrolle? Die Wiederentdeckung einer Führungsmethode“ und Fritz Riemann: „Grundformen der Angst“.

Zum Schluss machten wir noch den Persönlichkeitsfragebogen nach dem Riemann-Modell (key4you®) mit den unterschiedlichen Persönlichkeitstypen: Realisierer_in (Dauer), Analytiker_in (Distanz), Entdecker_in (Wechsel) und Vermittler_in (Nähe). Dieser veranschaulicht, wie man sich in privaten und beruflichen Situationen verhält und gab viel Gesprächsstoff für eine letzte Gesprächsrunde. Grundtenor war letztlich, dass alle darauf achten müssen, dass sie mit ihrer Energie auch in die richtige Richtung gehen und dass nichts zu kurz kommt.

Das Feedback in der Schlussrunde fiel durchweg positiv aus und es wurde der Dozentin herzlich für den hilfreichen Workshop gedankt.

3.6 „Scientific Writing“

Dr. rer. nat. Kathrin Thomay

Der Scientific-Writing Workshop wurde von Dr. Tobias Maier aus dem NaWik (Nationales Institut für Wissenschaftskommunikation) geleitet. Seine Mission „to help scientists to communicate better“ wurde in den zwei Tagen umfassend adressiert. Nachdem festgestellt wurde, dass alle in diesem Kurs bereits mehr oder weniger Publikationserfahrungen aufwiesen, gab es das erste Brainstorming zu Themen und Erwartungen. Hierbei war das einhellige Anliegen, eine Anleitung zum guten Schreiben mit dem Fokus auf „das Halten des roten Fadens“ und guter Strukturierung. Passenderweise hatte Herr Dr. Maier für all diese Punkte -O-Ton- „ein Rezept dabei“. Anhand einfacher Grundregeln wurden die einzelnen Teile einer wissenschaftlichen Veröffentlichung detailliert betrachtet und daneben schrieb jede Kursteilnehmerin Kernaussagen, eine Einleitung, einen Titel und ein Abstract ihres jeweiligen aktuellen Forschungsthemas. Auszüge wurden in Feedbackrunden diskutiert und nach den Grundregeln des guten Wissenschaftlichen Schreibens optimiert. Ein weiterer Punkt des Kurses waren die „Professional tools for better writing“. Anhand teilweise recht ulkiger Beispiele wurde uns nahegebracht, wie wenig verständlich eine vermeintlich „sciency language“ manchmal sein kann. Grundregeln: Sagen, was man zu sagen hat und dann aufhören, Aktiv statt Passiv verwenden, „Keep it simple“. Erhellend war, wie wenig verständlich das eigene vermeintlich „super-verständlich“ ausgedrückte Forschungsthema dann doch für Aussenstehende ist, ...zumal sich noch einmal vor Augen geführt wurde, dass die potenziellen Leser_innen der eigenen Publikation eben nur zu einem kleineren Teil „Leute vom Fach“ sind. Natürlich – und auch ein Highlight für viele Kursteilnehmerinnen – gab es zu den einzelnen Punkten auch einige Erfahrungs-Anekdoten (und auch geheime Tipps und Tricks), die recht angeregt und produktiv besprochen wurden. Die Punkte „Understanding the editorial and review process“ und „Impact metrics and post-publication communication“ haben dann tatsächlich viele neue



Mentees im Workshop „Scientific Writing“ mit Dr. Tobias Maier

Aspekte und vor allem Möglichkeiten aufgezeigt. Hier wurde die Relation von Zeitaufwand für Datenerhebung und Schreiben im Vergleich zum (manchmal ausbaufähigen) Zeitaufwand für die ebenfalls wichtigen Aspekte

„Abstract und Sichtbarkeit“ als langfristig ziemlich entscheidend aufgeführt. Macht Sinn. Neben der insgesamt durchgehend guten Stimmung gab es abschließend wahrscheinlich keine Teilnehmerin, die nicht mit mindestens stark erhöhter Motivation auf das kommende Paper-Schreiben geblickt hat. Tatsächlich wurde nicht nur einmal der Wunsch geäußert, jetzt am liebsten gleich mehr Zeit zu haben, um endlich wieder „schreiben“ zu können.

Zum Glück wurde uns hier passenderweise ein gutes Handout mit auf den Weg gegeben, so dass die neu erworbenen Kenntnisse hoffentlich schnell wieder reaktiviert werden können, selbst wenn dann doch viel zu viel Zeit vergeht.

3.7 „Besser visualisieren“

Nicole de Buhr, PhD

„Graphical excellence is that which gives to the viewer the greatest number of ideas in the shortest time with the least ink in the smallest space.“

(Edward Tufte)

Das Warm-Up des Workshops startete mit einer räumlichen Anordnung der Teilnehmerinnen zur Beantwortung von verschiedenen Fragen. Nachdem wir unter anderem herausgefunden hatten, wer Tee und wer Kaffee trinkt, sind wir mit der Frage „Wie viel Erfahrung wir in der Visualisierung von Wissenschaft haben?“ in den Kurs eingestiegen. Die Leitung des Seminars hatte Frau Johanna Barnbeck, die als selbstständige Kreativberaterin für die Wissenschaft tätig und freie Dozentin beim NaWik ist. Der inhaltliche Einstieg in den Workshop erfolgte mit einem Vortrag über verschiedene Themen aus dem Bereich der Visualisierung von Wissenschaft. Dabei sollte jede Teilnehmerin nebenbei in Form einer Telefonnotiz das Gehörte auf einem Blatt visualisieren. Dieses sollte unter anderem helfen, die Angst vor einem weißen Blatt zu verlieren.

Es wurden grundsätzliche Punkte der Visualisierung erklärt, wie z.B., was der Unterschied verschiedener Schriftarten oder dem Bildmodus RGB und CMYK ist. Dabei wurde auch herausgestellt, welche Formate besser im Druck und welche besser für die rechnerbasierte Darstellung geeignet sind. Nach den technischen Grundsätzen der Visualisierung wurde im ersten Theorieblock noch der „NaWik Pfeil“ erläutert: Am Anfang steht bei der Visualisierung und Kommunikation von Wissenschaft das Thema (Was ist der Inhalt?). Das Medium (Wo kommuniziere ich?) und der Stil (Wie vermittele ich mein Thema?) richten sich dann nach der Zielgruppe (Wen spreche ich an?) und so gelangt man zum Ziel (Was möchte ich erreichen?) seiner Visualisierung. In diesem Zusammenhang wurde dann auch das Expert_innendilemma angesprochen, was eine Wissenschaftlerin bzw. einen Wissenschaftler häufig ereilt. Als Wissenschaftler bzw. Wissenschaftlerin schwimmt man immer im Ozean des eigenen Wissens. Daher sollte man bei der Präsentation seiner Daten immer nur einen Punkt aus dem Ozean greifen und nicht davon ausgehen, dass alle Zuhörer_innen auf den Grund des Ozeans tauchen und jedes kleine Detail kennen. Jede Teilnehmerin sollte danach ihr Forschungsgebiet in drei kurzen Sätzen formulieren und eine Kernbotschaft daraus als Überschrift erstellen. Durch einige Tipps und Tricks konnte so jede Teilnehmerin lernen, wie kurze Aussagen das Verständnis bei fachfremden Zuhörer_innen verbessern können.

Das nächste Workshop-Thema war das Erstellen einer Infografik. Infografiken enthalten ein Schlüsselement, das für die Betrachterin oder den Betrachter idealerweise eine Idee über das Thema liefert und Neugier weckt weiter zu lesen. Die weiteren Grafikelemente haben eine hierarchische Anordnung, die den Blick durch das Bild führen. So können Informationen effektiv und komplex präsentiert werden. Nach diesem Einstieg war nun jede von uns dazu aufgerufen, selbst aktiv in die Gestaltung einzusteigen. Mit einem „Fast forward“ Durchlauf sollte in einem 10 minütigen Schnelldurchlauf eine Infografik zur Frage „Was war Dein Essverhalten letzte Woche?“ erstellt werden. In einer anschließenden Gruppenbesprechung konnten so verschiedene Möglichkeiten der Visualisierung miteinander verglichen werden. Im nächsten Schritt wurde dann das Erlernte beim Erstellen einer weite-

ren Infografik angewandt. Dieses Mal lautete der Auftrag "Erstelle zu Deiner Kernbotschaft über Dein Wissenschaftsgebiet eine Infografik für 'Ottonormalverbraucher'!". Jede der Teilnehmerinnen konnte so für sich etwas Greifbares bearbeiten und das Gelernte direkt praktisch anwenden. Nicht nur bei einem wissenschaftlichen Vortrag sind Übersichtsgrafiken ein wichtiges Element, auch in vielen Journalen gibt es das Format des Visual Abstracts. Somit ging es nun im nächsten Arbeitsschritt darum, ein solches Visual Abstract über das eigene Forschungsgebiet für ein Fachpublikum zu erstellen. Dabei war es wichtig, dass die Skizzen zunächst auf Papier erfolgten.

Am zweiten Tag ging es darum, die auf Papier angefertigten Skizzen mit Hilfe verschiedener Tools zu digitalisieren. Jede Teilnehmerin konnte, nach einer kurzen Erklärung, welche Möglichkeiten man hat, diese Tools aktiv ausprobieren. Viele der Tools sind online basiert und zunächst in einer Testversion auch kostenfrei nutzbar. Zum Ausprobieren war das also eine optimale Lösung. So wurden z.B. die Online Tools BioRender und Mind the graph verglichen. Die Ergebnisse wurden dann wieder in der Gruppe besprochen und Eindrücke der Nutzbarkeit der Programme ausgetauscht.

Im nächsten Workshop-Punkt ging es um das Erstellen von Videoabstracts und GIFs die immer mehr auch in der Wissenschaftswelt im Rahmen von Tweets, Facebook und anderen Kommunikationsmedien zu finden sind. Auch hier wurden verschiedene Tools und Programme als online oder desktopbasierte Variante ausprobiert und die Ergebnisse besprochen.



Mentees im Workshop „Besser visualisieren“ mit Johanna Barnbeck

Abgerundet wurde der Workshop schließlich mit der Besprechung verschiedener wissenschaftlicher Poster und mit Hinweisen, welche Dinge man beachten sollte. Wie bei allen Visualisierungsmethoden gilt auch hier, dass eine Struktur auf dem Poster der Betrachterin bzw. dem Betrachter das Verstehen erleichtert. Durch das Besprechen der Poster der Teilnehmerinnen, hatte jede die Möglichkeit individuell Feedback zu erhalten. Insgesamt konnte jede Teilnehmerin etwas aus dem Kurs für sich mitnehmen. Trotz einiger technischer Probleme im Kursraum hat die Dozentin Johanna Barnbeck sympathisch und qualifiziert durch den Kurs geführt und ist auf die individuellen Fragen sehr gut eingegangen. Das Verhältnis von theoretischer Wissensvermittlung und praktischen Übungen hat überzeugt. Da es die Aufgabe von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ist, ihre Ergebnisse zu veröffentlichen, ist der

Abgerundet wurde der Workshop schließlich mit der Besprechung verschiedener wissenschaftlicher Poster und mit Hinweisen, welche Dinge man beachten sollte. Wie bei allen Visualisierungsmethoden gilt auch hier, dass eine Struktur auf dem Poster der Betrachterin bzw. dem Betrachter das Verstehen erleichtert. Durch das Besprechen der Poster der Teilnehmerinnen, hatte jede die Möglichkeit individuell Feedback zu erhalten. Insgesamt konnte jede Teilnehmerin etwas aus dem Kurs für sich mitnehmen. Trotz einiger technischer Probleme im Kursraum hat die Dozentin Johanna Barnbeck sympathisch und qualifiziert durch den Kurs geführt und ist auf die individuellen Fragen sehr gut eingegangen. Das Verhältnis von theoretischer Wissensvermittlung und praktischen Übungen hat überzeugt. Da es die Aufgabe von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ist, ihre Ergebnisse zu veröffentlichen, ist der

Workshop sowohl für den fachlichen Austausch als auch für eine verständliche Wissenschaftskommunikation sehr hilfreich gewesen.

3.8 „Forschungsförderung und Einwerben von Drittmitteln“

Programmablauf



Klinische Forschung – was ist alles zu beachten?

Referent: Prof. Dr. Markus Cornberg

Klinik für Gastroenterologie, Hepatologie und Endokrinologie, MHH



Einstieg in das Thema Drittmittelanträge

Referentin: Dr. Simone Heß

Referat für EU-Forschungsförderung, MHH

Hochschulinterne Leistungsförderung - HiLF

Referentin: Petra Linke

Präsidialamt



Drittmittelanträge – Erfahrungsbericht einer ehemaligen Mentee

Referentin: Prof'in Dr. Andrea Hoffmann

Sprecherin DFG-Forschungsgruppe FOR 2180, MHH



Auswahl- und Begutachtungsgremien bei DFG-Anträgen mit anschließender Diskussion

Referentin: Prof'in Dr. Rita Gerardy-Schahn,

Institut für Zelluläre Chemie, MHH



EU-Forschungsförderung

Referentin: Dr. Katrin Dinkla-Ritter

Referat für EU-Forschungsförderung, MHH

Dr. med. Alma Osmanovic

Woher kommen die spektakulären Ideen des berühmten amerikanischen Soap-Arzt Dr. House und seines Teams? Den Einstieg in das Thema "Klinische Forschung – was ist alles zu beachten" bildete eine kurze Videosequenz, in der die ehrgeizige Assistentin von Dr. House eine Studie zitiert, die ihren Ursprung in Hannover hat und an der Herr Prof. Dr. Markus Cornberg mitgewirkt hat. Prof. Cornberg hat geschafft, ein international anerkannter transnationaler Forscher zu werden. Wie schafft man das? Ein 10-Punkte-Plan schafft hierfür die Voraussetzungen: 1. Klinisches Problem; 2. Neugier und Interesse, das Problem zu lösen; 3. Wissen und Überblick über das Feld; 4. Mentor_in, Team und Partner_innen; 5. Hypothesen, Ideen; 6. Experiment; 7. Geld für Experiment; 9. Patient_innen; 10. Freude und Spaß. Am Ende hilft jedoch auch der Zufall: Zum richtigen Zeitpunkt am richtigen Ort sein und Zugreifen, wenn sich Chancen ergeben.

Es folgte Frau Dr. Simone Heß aus der neu gegründeten Stabsstelle FWT „Forschungsförderung, Wissens- und Technologietransfer“ mit einem Einblick in das Thema Drittmittelanträge. Alles sollte mit einer rechtzeitigen Planung beginnen. Es gilt den Zeitraum „time to grant“ zu beachten. Von der Antragsabgabe bis zum Abschluss der Vertragsverhandlungen, sofern bewilligt, können bis zu 9 Monate vergehen. Nur wer sind die Geldgeber? Von MHH-internen Förderungen über bundesweite bis hin zu privaten Fördereinrichtungen wurde ein kurzer Überblick gegeben. An der MHH nimmt die DFG den größten prozentualen Anteil der Drittmittelgeber ein. Die richtige Antragsvorbereitung steht im Zentrum des Vortrags, denn nicht nur die Zeit, sondern natürlich auch die Projektfragestellung und die Relevanz sowie die Machbarkeit sollten gegeben sein und hervorgehoben werden, um die Bewilligungschancen zu erhöhen. Eine Risikoabschätzung mit einem Plan B soll helfen, die Gutachter_innen zu überzeugen. Die Zahl „10“ begleitete uns in diesem Workshop! Frau Heß stellte uns zehn prägnante goldene Regeln zur Antragsstellung vor. Nur Mut bei abgelehnten Anträgen! Diese sind eine gute Grundlage für den nächsten Antrag.

Petra Linke aus dem Forschungsdekanat des Präsidialamtes der MHH stellte uns im Anschluss das MHH-interne „HiLF-Programm“ vor. Die HiLF-Anträge sollen kurz und präzise sein. Von 30 bis 40 Anträgen pro Ausschreibung (Frühjahr und Herbst) werden ca. 8 Anträge bewilligt. Auch eine Neuerung wurde vorgestellt, das „HiLF2-Programm“. Dieses richtet sich an „Senior Wissenschaftler_innen“, maximal fünf Jahre nach der Habilitation. Es sollen neue innovative Forschungsprojekte mit Sachmittelzuschlägen gefördert werden. Aus einer retrospektiven Analyse ging hervor, dass 90 % der HiLF-Empfänger_innen im Anschluss an die HiLF-Förderung einen DFG-Antrag stellten.

Als nächstes berichtete Frau Prof'in Dr. Andrea Hoffmann aus der Klinik für Orthopädie sehr anschaulich von ihren Erfahrungen, Erfolgen und Misserfolgen bei der Drittmittelinwerbung. Sie gab dabei viele wertvolle Tipps, z.B. sorgfältiges Arbeiten, den Bonus als Erstantragssteller_in bei der DGF nicht zu missachten und erwägen, den Antrag in englischer Sprache zu schreiben, so dass auch Gutachter_innen außerhalb von Deutschland in Betracht kommen.

Frau Prof'in Dr. Rita Gerardy-Schahn, Institut für Zelluläre Chemie, MHH berichtete aus ihren langjährigen Erfahrungen in Auswahl- und Begutachtungsgremien der DFG. Dies erfolgte über eine praktisch orientierte Präsentation über die Homepage der DFG. Es wurden die DFG-Struktur und der Ablauf des Antragsprozesses besprochen. Ohne Publikation sollte kein DFG-Antrag gestellt werden. Es muss ersichtlich sein, dass die Antragstellerin bzw. der Antragsteller in der Lage ist, ein Projekt durchzuführen.

Über die umfassenden Fördermöglichkeiten der EU berichtete Frau Dr. Katrin Dinkla-Ritter. Die EU-Förderung Horizon 2020 ist weiterhin aktuell, eine neue Ausschreibung Horizon Europe (2021-2027) ist vorgesehen. Der Status von Großbritannien in der EU-Förderung bleibt weiter unklar. Es wurden übersichtlich die einzelnen Förderbereiche in Horizon 2020 vorgestellt auch in Hinblick auf Mobilität und Förderung von individuellen Nachwuchsforschungsgruppen.

Insgesamt war dieser kompakte Workshop informativ, übersichtlich und für die weiteren Karriereschritte eine wertvolle Hilfe, denn wie schon Prof. Christopher Baum sagte „Drittmittel sind der härteste Indikator [für den wissenschaftlichen Erfolg], härter als Publikationen“.



3.9 „Berufungstraining“

Dr. rer. nat. Sarina Ravens

Das Berufungstraining fand in zwei Gruppen statt, wobei sich je eine Gruppe aus Medizinerinnen und eine aus Naturwissenschaftlerinnen zusammensetzte. Wir hatten unterschiedliche Vorkenntnisse zum Thema Berufungen an Hochschulen, nur wenige von uns waren schon einmal Mitglied einer Berufungskommission, haben selber eine Bewerbung angefertigt und/oder haben ein Berufungsverfahren durchlaufen.

Die Referentin Franziska Jantzen hat uns einen sehr guten Überblick über die Elemente von Berufungsverfahren an Hochschulen gegeben – über die Zusammensetzung einer Kommission, über die Besonderheiten von Junior-Professuren und über Tenure-Track Optionen. Anschließend hat sie erläutert, wie man sich im Idealfall auf eine Bewerbung vorbereitet und die Bewerbungsunterlagen gestaltet.

Der zweite Teil des Workshops war sehr interaktiv. Das Herzstück des Workshops war es, in Kleingruppen ein Gespräch mit der Berufungskommission zu simulieren und sich nach einem kurzen Gruppen-Feedback in einer zweiten Runde zu verbessern. Gleichzeitig haben wir Argumentationsstrategien zum Umgang mit schwierigen Fragen entwickelt.

An einem aktuellen Beispiel einer Teilnehmerin, welche sich zum Zeitpunkt des Workshops in einem Berufungsverfahren befand, haben wir die Besonderheiten eines Berufungsvortrags diskutiert und anschließend ein Gespräch im Plenum simuliert.

Insgesamt wurde der Workshop von uns sehr positiv aufgenommen, hat uns detailreiche Informationen zum Thema Berufungsverfahren vermittelt und uns das Bewusstsein verschafft, die eigenen Kompetenzen hervorzuheben und souverän zu vertreten.



Mentees beim Workshop „Berufungstraining“ mit Franziska Jantzen

4 Die Gespräche mit Expertinnen und Experten der MHH

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

Dr. med. dent. Rebecca Stier

Ein Bestandteil des Ina-Pichlmayr-Mentorings für Nachwuchswissenschaftlerinnen ist das Qualifizierungsprogramm, welches den Programmteilnehmerinnen in Workshops, Gruppencoachings und Expert_innen-Gesprächen das erforderliche außerfachliche Wissen an die Hand geben soll, um die eigene berufliche Laufbahn erfolgreich planen und gestalten zu können. Inhalt der Expert_innen-Gespräche ist die Vermittlung von strukturellen sowie forschungsrelevanten Grundlagen.

Das erste Expertin-Gespräch „Organe, Gremien und Kommissionen an der MHH“ wurde von der Gleichstellungsbeauftragten der MHH Frau Dr. Bärbel Miemietz geleitet. An der regen Teilnahme konnte man sehen, dass das Interesse und der Informationsbedarf zu dem Thema groß war. Nach wenigen einführenden und persönlichen Worten gab uns Frau Dr. Miemietz einen strukturierten Überblick über die Zusammensetzung, Organisation und Zuständigkeiten der einzelnen Organe. Zum besseren Verständnis wurden zunächst die Begrifflichkeiten Organe, Gremien und Kommissionen erläutert. Die MHH ist als Körperschaft des öffentlichen Rechts eine Hochschule, an der die Hochschulmitglieder (Professorinnen und Professoren bzw. Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Studierende und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung) das Recht und die Pflicht haben, an der Selbstverwaltung und der Erfüllung der Aufgaben der Hochschule in Organen, beratenden Gremien und Kommissionen mit besonderen Aufgaben mitzuwirken. Frau Dr. Miemietz stellte anschließend sehr anschaulich die Gremien (zentrale Organe und verschiedene Kommissionen) und deren Struktur und Aufgabenbereiche vor. Dabei zeigte sie uns auf, dass in der Hochschulpolitik ein gewisser Frauenanteil berücksichtigt wird. Bei der Aufstellung von Wahlvorschlägen sollen Frauen mit einem Anteil von mindestens 50 % berücksichtigt werden (bzw. mindestens 40 % Frauenanteil bei Besetzungen, die nicht aufgrund einer Wahl erfolgen). In den Gremien sind Frauen aktuell in unterschiedlich hohen Anteilen vertreten (im Senat zu 46,2 %, im Hochschulrat zu 43 %, in der Forschungskommission zu 46,2 % und in der Kommission für Gleichstellung zu 88 %). Ein besonderes Augenmerk wurde auf die Funktion und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gelegt. Aufgrund aktueller Vorkommnisse gab es zusätzliche Hinweise auf die Kommission für gute wissenschaftliche Praxis. Anschließend gab es noch eine Diskussion über Genderaspekte im Berufungsleitfaden der MHH sowie über Professorinnen in Gremien. Frau Dr. Miemietz stellte uns eine Auswertung zu von Professorinnen in einer Befragung genannten Gründen gegen eine Mitarbeit in Gremien vor (Diball 2015, Dialoginitiative). Interessanterweise sagten dabei 66,7 % der Frauen, dass sie nicht gefragt wurden. Weitere 36,4 % gaben an, dass sie nicht wussten, wie man Mitglied in einem Gremium wird. Weiterhin stellte uns Frau Dr. Miemietz eine Veröffentlichung „Professorinnen entscheiden mit“ (Gotzmann 2017) mit folgenden Kernaussagen vor: 1. Professorinnen beteiligen sich entsprechend ihrem Gesamtanteil von 25 % in Niedersachsen in der akademischen Selbstverwaltung an niedersächsischen Universitäten und Fachhochschulen,

2. Professorinnen werden schneller in Gremien aktiv und entscheiden sich in ihrer Zugangsweise strategischer, Professoren werden häufiger gefragt und ermutigt, 3. Professorinnen engagieren sich häufiger aus hochschulpolitischer Motivation und wegen der Vernetzungsmöglichkeiten in Gremien, Professoren sehen häufiger als Professorinnen die Gremienarbeit als Pflicht, 4. Professorinnen finden es schwieriger, sich in das bestehende Netzwerk zu integrieren und nutzen deswegen den formalen Weg über Gremien mehr, um zu netzwerken, als Professoren. Zum Abschluss wurde uns noch eine hausinterne Untersuchung des Gleichstellungsbüros von 2014 zum Thema „Einfluss der Mitgliedschaft oder Funktion in Hochschulgremien auf die Einwerbung von Drittmitteln“ vorgestellt, wobei sich ein hoch signifikanter Zusammenhang zwischen Gremienbeteiligung und Drittmittelinwerbung zeigte.

Insgesamt war das Expertengespräch sehr informativ, da es einen umfassenden Ein- und Überblick über die Hochschulpolitik der MHH gab. Dass diesbezüglich Aufklärungsbedarf besteht, konnte man einerseits an den Ergebnissen der o.g. DIBALL-Auswertung sehen, andererseits am Klärungsbedarf der Mentees zu grundsätzlichen Fragen der Hochschulpolitik. Und dass das Thema „Frauenquote“ bzw. Benachteiligung von Frauen immer noch hochaktuell ist, zeigte sich u.a. an den spezifischen Fragen der Mentees zu diesem Thema (z.B. Bevorzugung männlicher Mitarbeiter in der Vergabe von Oberarztstellen. Frau Dr. Miemietz zeigte uns die Wichtigkeit und den Weg zu einer aktiven Mitarbeit in den Gremien motivierend auf. Da der Frauenanteil in den Gremien weiterhin zu niedrig ist, müssen Frauen aktiv angesprochen, die Besetzung der Gremien transparenter und Frauen durch Coaching- und Beratungsangebote unterstützt werden.

4.2 „Leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM)“ mit Jörg Strate

Dr. rer. biol. hum. Lotta Winter

Das Gespräch begann mit einer historischen Einordnung des Themas LOM, an dessen Einführung an der MHH 2004 Herr Strate bereits beteiligt war. Ursprüngliche Idee hinter dem LOM war, dass bei der Mittelverteilung nicht die Größe einer Abteilung, sondern ihr Output entscheidend sein soll. Neben der ebenfalls leistungsorientierten Grundausstattung einer Abteilung, die sich je nach Output in drei Kategorien gliedert, werden verausgabte Drittmittel sowie Autorenschaften von Publikationen für die Verteilung von LOM berücksichtigt. Bei den Autorenschaften werden je ein Drittel des Geldes dem Erst- und dem Letztautor bzw. der Erst- und der Letztautorin zugeteilt. Das dritte Drittel verteilt sich auf die Mittelautor_innen. 2018 entsprach 1 Impact-Faktor einem LOM von 812 Euro (über drei Jahre 2435 Euro LOM), 10.000 Euro ausgegebene Drittmittel entsprachen 595 Euro LOM (über drei Jahre 1786 Euro LOM). Insgesamt belief sich das LOM 2018 auf rund 17,5 Mio. Euro. Im Unterschied zur Grundausstattung sollen die LOM-Gelder zu 50 % der Arbeitsgruppe zugeteilt werden, die sie erwirtschaftet hat. Ins Folgejahr übertragen werden können sie nicht. Maximal 50 % der LOM-Gelder einer Abteilung dürfen für Personalkosten verwendet werden. Weitere Verwendungszwecke sind u.a. Sachmittel, Fortbildungen oder Dienstreisen. Investitionen bedürfen einer komplexeren Prüfung. Relevant für uns Mentees ist insbesondere, dass an der MHH beim LOM ein Frauenfaktor existiert. Autorinnen und auf eine Frau eingerichtete Drittmittelfonds werden bei der LOM-Vergabe 1,5-fach berechnet. Als historischer Aspekt sei noch erwähnt, dass im Laufe der Jahre eine Trennungsrechnung für die Bereiche Forschung & Lehre und Krankenversorgung verlangt wurde, da sich diese beiden Bereiche nicht gegenseitig finanzieren dürfen. Darüber hinaus fiel auf, dass bei der Einführung des LOM das LOM Lehre zunächst vergessen wurde. Dies wurde 2014 korrigiert. Das Budget für das Lehr-LOM wurde vom Budget für das Forschungs-LOM abgezogen, was einer der Gründe dafür ist, warum das Budget für das Forschungs-LOM im Verlauf der Jahre kleiner geworden ist. Das LOM Lehre beträgt eine Million Euro im Jahr. Hierfür werden die Kriterien Modulqualität (zu 70 %), Lehrkultur (zu 25 %) und Dozent_innenpreise für einzelne Studienjahre (zu 5 %) berücksichtigt.

Insgesamt war es ein aufschlussreiches Expertengespräch. Herr Strate zeichnete sich nicht nur als Experte für LOM, sondern als Experte für jegliche Fragestellung rund um die MHH aus. So konnten im Gespräch viele Fragen zu LOM, aber auch zu anderen Vorgängen und Formalitäten an der MHH diskutiert werden.



Mentees beim Workshop „Leistungsorientierte Mittelvergabe LOM“ mit Jörg Strate

4.3 „Habitationsverfahren“ mit Prof. Dr. Matthias Ochs

Dr. med. Susanne Fleig

Viele Wege führen nach Rom oder zur Habilitation – aber wie bei jeder Reise ist eine gründliche Vorbereitung und die Kenntnis der möglichen „Routen“ unumgänglich, wenn man am Ende tatsächlich am Ziel ankommen möchte.



Für die meisten Mentees liegt die Habilitation am Erwartungs- bzw. Zielhorizont für die nächsten 5 Jahre, und wir sind auf dem Weg dorthin unterschiedlich weit. Im Gespräch mit Prof. Dr. Ochs konnten wir einige Mythen entlarven und das „ferne Ziel“ deutlich besser definieren – sowohl durch die Bestimmung des eigenen Standpunktes auf dem Weg, als auch durch das Aufzeigen der verschiedenen Faktoren außerhalb der eigenen Publikationsliste, die für die Habilitation ebenso wesentlich sind.

Die Habilitation als „Venia Legendi“, Lehrberechtigung, ist ein deutsches Phänomen. Man kann auch nicht habilitiert (aber mit habilitationsäquivalenten Leistungen) auf einen Lehrstuhl berufen werden. In der Praxis an deutschen Hochschulen wird auf die Habilitation jedoch weiterhin viel Wert gelegt. Mit der Habilitation ist man berechtigt zu promovieren, also offiziell Doktorarbeiten zu betreuen.

Lehrberechtigung heißt jedoch nicht, dass man zuvor nicht beweisen müsste, dass man zu guter Lehre imstande ist: ganz im Gegenteil wird Engagement in der Lehre gefordert und bewertet, und die studentische Vertretung hat auch eine Stimme in der Habitationskommission. So riet Prof. Dr. Ochs, sich möglichst schon frühzeitig aktiv in der Lehre zu engagieren, da ein in den vier Monaten vor Einreichen der Habilitationsschrift plötzlich erwachendes Interesse in der Regel nicht gut ankommt.

Die eigene, eigenständige wissenschaftliche Arbeit steht natürlich im Vordergrund. Hier sind die Mindestanforderungen 7 bis 8 Erst- oder Letztautorenschaften und mindestens 8 Koautorenschaften von Originalarbeiten mit Peer-Review-Prozess. Diese müssen aber nicht zwangsläufig alle einem einzigen Thema zuzuordnen sein.

Neben diesen Voraussetzungen im sorgfältig vorbereitetem Reisegepäck sollte nun noch etwas Zeit in die Vorbereitung des eigentlichen Habitationsverfahrens gesteckt werden. So sollte man sich die Frage beantworten, wie weit man das eigenen Fachgebiet definieren und für welches Fach man die Habilitation beantragen möchte. Ebenso lohnt sich ein Blick in die Struktur des Senats, die Zuordnung zur richtigen Sektion und ein gründliches Studium der Habitationsordnung. Je besser die Vorbereitung, desto wahrscheinlicher wird das Vorhaben am Ende auch erfolgreich sein. Und mit der Abgabe der eigenen Habilitationsschrift ist zwar zunächst „gefühlte“ die große Hürde genommen – bis aber die am Ende nötigen Verwaltungsschritte erfolgt sind

(Eröffnung des Verfahrens, Auswahl der Gutachter_innen, Eingang der Gutachten, Bewertung in der Habilitationskommission, ...), kann noch einige Zeit vergehen.

Empfehlungen:

- Habilitationsordnung (Intranet der MHH: <https://www.mh-hannover.de/habil.html>)
- Vortrag Professor Dr. Ingo Just – Wege zur Habilitation (Intranet der MHH: https://intranet.mh-hannover.de/Personal_Recht_und_Organisation/PersonalAkademie/Praesentationen/Praese_Wiss/Habilitation)



Mentees beim Expertengespräch mit Prof. Dr. Matthias Ochs zum Thema „Habilitationsverfahren“

4.4 „Gute Wissenschaftliche Praxis“ mit Prof. Dr. Reinhard Pabst

Dr. rer. nat. Silke Marhenke

Das Expertengespräch zum Thema „Gute wissenschaftliche Praxis“ wurde dieses Jahr das erste Mal von Herrn Professor Pabst gehalten. Aufgrund seiner langjährigen Erfahrungen sowohl in der Wissenschaft als auch in der Klinik und aufgrund seiner langjährigen Position als Vertrauensdozent der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) an der Medizinischen Hochschule Hannover konnte er uns einen sehr guten Überblick über dieses Thema geben.

Es war ihm sehr wichtig, die Broschüre „Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“, welche von der Deutschen Forschungsgemeinschaft erstellt wurde, mit uns zu besprechen. Bei Fehlverhalten oder Verletzungen der Regeln der guten wissenschaftlichen Praxis, kann man sich vertrauensvoll an Ombudspersonen wenden, die dafür sorgen, dass die Grundsätze der Wissenschaft eingehalten werden.

In dem sehr interessanten Gespräch wurden viele Punkte im Detail besprochen und diskutiert, die nicht nur in unserem Karrierestadium sehr wichtig sind, sondern während unserer gesamten Berufslaufbahn.



4.5 „Drittmittel“ mit Prof'in Dr. Susanne Häußler

Nicole de Buhr, PhD



Im Expertingespräch „Drittmittel“ berichtete Professorin Häußler über ihre Erfahrungen bei der Einwerbung von Drittmitteln. Basierend auf ihrer eigenen wissenschaftlichen Karriere bekamen wir einen guten Eindruck, wie z.B. ein eingeworbener ERC-Grant die Karriere positiv beeinflussen kann. Weiterhin erklärte sie anschaulich, welche Punkte für einen erfolgreichen Antrag zu beachten sind. Ein wichtiger Tipp, den sie uns dabei gab, war es, einen Antrag nur dann einzureichen, wenn man auf die Ausschreibung mit seinem Projekt passt. Neben der passenden Projektidee sind aber auch ein passendes Konsortium und vor allem ein gut und leicht verständlich geschriebener Antrag essenziell. Denn ihrer Meinung nach sollte man Gutachtende nicht durch einen schwer verständlichen Antrag verärgern. „Stellen Sie sich vor, der Gutachter liest abends auf dem Sofa 20 Anträge. Gutachter sind immer vielbeschäftigt und haben wenig Zeit. Was er nicht versteht, fällt durch!“, erklärte sie uns anschaulich. Da der Aufwand für jeden Antrag groß ist, gab sie uns zudem die Empfehlung, immer ausreichend Zeit für einen Antrag einzuplanen. So ist das kritische Gegenlesen eines Kollegen oder einer Kollegin ein wichtiger Bestandteil für einen erfolgreichen Antrag. Wenn dieser Kollege oder diese Kollegin schon nicht alles versteht, muss man den Antrag überarbeiten. Nicht selten denkt man selber, es sei alles verständlich, da man als Person, die das Arbeitsgebiet bearbeitet, alles für logisch hält.

Im Anschluss an ihre persönlichen Einschätzungen und Erfahrungen zum Thema Drittmittel, hatten wir dann noch Gelegenheit, Fragen zu stellen. Aus einigen Fragen ergaben sich auch Folgefragen, so dass wir noch eine kleine Diskussionsrunde hatten. Die authentische Berichterstattung von Professorin Häußler war ermutigend für uns, Anträge für Drittmittel einzureichen.



Prof'in Dr. Susanne Häußler bei dem Expertingespräch zu „Drittmitteln“ mit den Mentees

5 Zwischenevaluation und Zwischenbilanz-Veranstaltung

Maria Neumann (Programmkoordination)

Die Zwischenevaluation, die zeitlich etwa in der Mitte der Programmlaufzeit stattfindet, ist ein Baustein des Qualitätsmanagements und hat bereits eine langjährige Tradition. Die Zwischenbilanz besteht aus drei Elementen: 1) Einzelgespräche zwischen Mentee und Koordinatorin, 2) Zwischenevaluation mit schriftlicher Befragung der Mentees, Mentorinnen und Mentoren und 3) Zwischenbilanzveranstaltung. Die durch die Gespräche und die schriftliche Befragung gewonnenen Erkenntnisse fließen in die inhaltliche Gestaltung der Zwischenbilanzveranstaltung ein, welche einen Raum zur Auseinandersetzung mit bisherigen Erfahrungen mit dem Ziel der Verbesserung bietet. In einem Impulsvortrag der Koordinatorin erhalten die Mentees, Mentorinnen und Mentoren ein Meinungsbild über die bisherige Zeit im Programm. An der Befragung haben sich insgesamt 26 Personen beteiligt. Analysiert wurde der empfundene Gewinn aus der Mentoring-Partnerschaft und aus dem Gesamtprogramm, die inhaltliche und organisatorische Gestaltung der Mentoring-Partnerschaft sowie die Zufriedenheit und aktuelle Motivation im Programm. In diesem Durchgang wurde die Befragung durch einen Fragebogen zu Selbstwirksamkeitserwartung und Resilienz ergänzt, um eine mögliche Korrelation zwischen Mentoring und diesen karrierelevanten Konstrukten zu eruieren.

Ein moderierter Austausch zwischen der Gruppe der Mentorinnen und Mentoren und der Gruppe der Mentees brachte hilfreiche Aspekte für die Zusammenarbeit in der zweiten Programmhälfte. Ich als Koordinatorin empfinde die Zwischenbilanz als sehr wertvoll, da ich Einblicke in die sonst sehr selbstständig laufende Tandem-Arbeit erhalte und eine Idee bekomme, wie ich diese besser unterstützen kann und welche Bedarfe unsere Zielgruppen haben.

Nicht zuletzt ist jedes Zusammenkommen eine gute Möglichkeit der Vernetzung!

Interessierte können sich die Ergebnisse der Zwischenbilanz gerne auf unserer Webseite unter <https://www.mh-hannover.de/dokumentation.html> ansehen.



Walk & Write u.a. zum Thema „Wie kann ich im Tandem Augenhöhe herstellen“



Mentees, Mentorinnen und Mentoren reflektieren die gemeinsame Zeit im Mentoring

6 Coachings in Kleingruppen

Dr. Cornelia Schwenger-Fink

Nach einer kurzen Einstiegs- und Vorstellungsrunde, in der neben den Informationen zu den Mentees auch die Erwartungen an sowie bisherige Erfahrungen mit Coachings ausgetauscht wurden, erfolgte im Rahmen einer Gruppenarbeit zu dritt ein Gespräch über die aktuelle Situation in Bezug auf das Mentoring: Bildgebende Impulse für unsere Gespräche lieferten Postkarten mit unterschiedlichen Fischbildern (in einer Art Comic-Illustration), die verschiedene Emotionen und Gefühlszustände ausdrückten – von positiv gestimmt über verwundert, verunsichert bis hin zu erschöpft und negativ verstimmt.

Im Austausch in der Kleingruppe, in dem unter anderem die Zusammenarbeit mit dem Mentor bzw. der Mentorin thematisiert wurde, wurde für uns alle der persönliche Entwicklungsstand hinsichtlich der Karriere sehr deutlich. Es zeigte sich in diesen Gesprächen darüber hinaus, welche bisherigen Inputs durch das IPM die einzelnen Erkenntnisse (z.B. Was wird benötigt für das berufliche Vorankommen?) stützten, z.B. die Workshops oder der Austausch mit den Mit-Mentees.

Unser persönlicher Zugewinn bestand am Ende des ersten Coachings in dem Bewusstsein, welche Schritte im Kontext der Karriereplanung reflektiert und überdacht werden müssen und dass ein wichtiger Meilenstein (für alle) bereits erreicht wurde: die Entstehung und Entwicklung eines Netzwerkes (unter den Mentees).

Dr. Ramona Schuppner

Die einzelnen Coaching-Termine verliefen ganz unterschiedlich, je nachdem welche Themen die einzelnen Mentees aus ihrem Alltag mitbrachten. Frau Regner zeigte großes Geschick darin, unsere Gedanken zu Beginn des Coachings zu sortieren, indem meist mit Einstiegsfragen begonnen wurde, die jede von uns für sich beantworten sollte: „Was raubt meine Energie? Was nährt mich/gibt mir Energie? Was tut mir besonders gut? Was gibt mir Kraft? Wie nutze ich Netzwerke? Was ist mir heute hier besonders wichtig?“

Im gemeinsamen Austausch wurden dann Themen/Konflikte ausgewählt. Diese wurden dann, zum Beispiel durch ein Rollenspiel, unter der professionellen Anleitung von Frau Regner bearbeitet und so verschiedene Lösungsansätze gemeinsam mit allen Teilnehmerinnen entwickelt. Häufig half die wechselnde Sichtweise auf die Probleme oder auch die Erfahrungen einer anderen Mentee in der Rolle des „Konfliktgegenübers“ entweder Lösungsstrategien zu entwickeln oder ein anderes Verständnis für die Situation zu entdecken. Themen, die Teilnehmerinnen der Gruppe immer wieder beschäftigten wie Familie und Karriere, Konflikte am Arbeitsplatz oder Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung waren hierbei besonders im Fokus. Trotz der unterschiedlichen Themen war jede Stunde sehr konstruktiv und lehrreich. Zusätzlich führte die intensive Auseinandersetzung mit persönlichen Themen, Ängsten und Erwartungen uns auch als Gruppe enger zusammen, sodass das Netzwerk des Ina-Pichlmayr-Mentorings sicherlich auch noch lange nach Ende des Durchgangs bestehen wird.

7 Die Stimmtrainings

Dr. med. vet. Johanna Rieder

Das Stimmtraining mit Peter Gramann begann mit einem Treffen aller Mentees. Zum Einstieg zog jede der teilnehmenden Mentees ein Thema wie z.B. Stress, Montag, Stimme, Urlaub, Wetter oder Sport. Über dieses Thema musste jede Teilnehmerin einen 1-minütigen Vortrag halten, der aufgenommen wurde. Die Aufnahmen wurden im Anschluss vorgespielt und von der Vortragenden und den anderen Mentees analysiert. Analyse Kriterien und Grundlage für die Stimmanalyse waren u. a. die Behauchtheit, Resonanz und Reinheit der Stimme. Wie in allen Workshops waren die Anmerkungen der anderen Mentees positiv verstärkend und förderlich. Zudem bildete sich hier die Grundlage für die Einteilung in zwei Gruppen. Jede Mentee konnte entscheiden, welche Form der Stimmentwicklung ihr am Wichtigsten war. So hatten wir die Möglichkeit, gezielt in Kleingruppen unsere Stimmen zu verändern bzw. zu verbessern.

Eine der beiden Gruppen beschäftigte sich mit der Stimmresonanz und Atemübungen. Mit speziellen Texten ging Herr Gramann auf die individuellen Wünsche der Mentees ein, und es war sehr interessant zu sehen, wie es mit kleinen Übungen möglich war, die Stimme und somit die eigene Darstellung und Präsentation zu beeinflussen. Insbesondere eine Veränderung von einer Stimme mit viel Kopfresonanz, die eher hoch ist und freundlich klingt, aber unter Umständen im beruflichen Alltag nicht überzeugend genug wirkt, zu einer Stimme mit mehr Brustresonanz, die tiefer klingt. Zu den Atemübungen gehörten Übungen mit Schwungbändern, die einem halfen zu lernen, dass nicht vor dem Sprechen tief Luft geholt werden sollte, sondern Luft automatisch am Ende des Sprechens einströmt, sobald der Mund sich öffnet.

Ganz nach dem Motto „der Ton macht die Musik“ habe ich von diesem Workshop stark profitiert und konnte ihn sofort in meinen beruflichen Alltag integrieren.



Teilnehmerinnen des Stimmtrainings mit Peter Gramann

Programmleitung und Programmkoordination



Dr. phil. Bärbel Miemietz

Gleichstellungsbeauftragte und Programmleitung



Maria Neumann, M.Sc. Public Health

Programmkoordination



Valeska Hintzke, B.A. Sozialwissenschaften

Studentische Hilfskraft



May-Britt Gwildis, B.A. Sozialwissenschaften

Studentische Hilfskraft

Anhang: Programmablauf

Datum	Uhrzeit	Veranstaltung	Referent/in
26.10.2017	16:00-18:00	Offizielle Auftaktveranstaltung	Studiendekan: Prof. Dr. Ingo Just Gastreferentin: Prof'in Dr. Heike Walles ehem. Mentee: Dr. Jasmin Grischke
14.11.2017	16:00-18:00	Start mit dem Gleichstellungsbüro	Maria Neumann
23.- 24.11.2017	jeweils 09:00- 17:00	Workshop: Mentoring und Mentoring- Partnerschaft	Petra-Johanna Regner
13.- 14.12.2017	in Teilgrup- pen jeweils 1 ½ tägig	Workshop: Potenzialanalyse und Kar- riereplanung	Dr. Ulrike Ley
15.- 16.12.2017	in Teilgrup- pen jeweils 1 ½ tägig	Workshop: Potenzialanalyse und Kar- riereplanung	Dr. Ulrike Ley
12.- 13.01.2018	09:00-17:00 09:00-17:00	Workshop: Vortrag und Selbstpresen- tation	Gabriele Overlander
08.02.2018	16:15-18:45	1. Gruppencoaching II	Petra-Johanna Regner
15.02.2018	16:15-18:45	1. Gruppencoaching I	Petra-Johanna Regner
14.03.2018	16:00-19:00	Expertin-Gespräch: Organe, Gremien, Kommissionen der MHH	Dr. Bärbel Miemietz
06.04.2018 07.04.2018	15:30-19:00 09:00-16:00	Workshop: Kommunikation und Kon- fliktkompetenz	Ulla Heilmeier
20.04.2018 21.04.2018	13:00-17:00 09:30-17:00	Workshop: Zeitmanagement (Gruppe I)	Dr. Ulrike Ley
04.05.2018 05.05.2018	13:00-17:00 09:30-17:00	Workshop: Zeitmanagement (Gruppe II)	Dr. Ulrike Ley
16.05.2018	16:30-18:30	Experten-Gespräch: Gute wissen- schaftliche Praxis	Prof. Dr. Reinhold Pabst
24.05.2018	16:15-18:45	2. Gruppencoaching I	Petra-Johanna Regner
07.06.2018	16:15-18:45	2. Gruppencoaching II	Petra-Johanna Regner
23.08.2016	16:00-18:00	Zwischenbilanzveranstaltung	Dr. Bärbel Miemietz Maria Neumann Ulla Heilmeier

Fortsetzung auf der nächsten Seite

Fortsetzung: Programmablauf

Datum	Uhrzeit	Veranstaltung	Referent/in
05.09.2018	16:30-19:00	Experten-Gespräch: Habilitationsverfahren	Prof. Dr. Matthias Ochs
19.09.2018	16:00-19:00	Experten-Gespräch: Leistungsorientierte Mittelvergabe	Jörg Strate
28.09.2018 29.09.2018	15:30-19:00 10:00-17:00	Workshop: Führungskompetenz und Moderation	Siegrid Lieberum
16.- 17.10.2018	09:00-17:00	Workshop: Besser visualisieren (Teilgruppe I)	Johanna Barnbeck
18.- 19.10.2018	09:00-17:00	Workshop: Besser visualisieren (Teilgruppe II)	Johanna Barnbeck
22.10.2018	16:00-18:30	1. Stimmtraining - Gruppe I+II	Peter Gramann
05.11.2018	16:00-17:30	2. Stimmtraining - Gruppe I	Peter Gramann
21.- 22.11.2018	09:00-18:00	Workshop: Scientific Writing (Teilgruppe II)	Dr. Tobias Maier
26.- 27.11.2018	09:00-18:00	Workshop: Scientific Writing (Teilgruppe II)	Dr. Tobias Maier
03.12.2018	16:00-18:30	3. Stimmtraining - Gruppe I	Peter Gramann
19.11.2018	16:00-18:30	2. Stimmtraining - Gruppe II	Peter Gramann
03.12.2018	16:00-18:30	3. Stimmtraining - Gruppe I	Peter Gramann
17.01.2019	08:30-15:00	Workshop: Forschungsförderung und Einwerbung von Drittmitteln	Prof. Dr. Markus Cornberg Dr. Simone Heß Petra Linke Prof'in Dr. Andrea Hoffmann Prof'in Dr. Rita Gerardy-Schahn Dr. Katrin Dinkla-Ritter
07.03.2019 08.03.2019	09:00-16:30 09:00-16:30	Workshop: Berufungstraining	Franziska Jantzen
14.03.2019	16:15-18:45	4. Gruppencoaching I	Petra-Johanna Regner
20.03.2019	16:00-19:00	Expertinnen-Gespräch: Drittmittel	Prof in Dr. Susanne Häußler
04.04.2019	16:15-18:45	4. Gruppencoaching II	Petra-Johanna Regner
26.04.2019	16:00-18:00	Verabschiedung	Gastreferentin: Prof'in Dr. Dotothee Alfermann (Universität Leipzig)

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>