

Heinrich Heine

HEINRICH HEINE
UNIVERSITÄT DÜSSELDORF



10 Jahre SelmaMeyerMentoring 2006 – 2016

10 JAHRE
SelmaMeyerMentoring

» Am wichtigsten im Mentoring war für mich das fachübergreifende Netzwerk, das sich innerhalb unserer Mentee-Gruppe gebildet hat. Dadurch, dass in unserer Gruppe alle sehr offen und vertrauensvoll miteinander umgegangen sind, waren die Seminare mit Frau Reiff auch sehr effektiv. «

Eine Mentee des SelmaMeyerMentorings

» *Bisher hat mir das SelmaMeyerMentoring viele neue Aspekte gerade in Bezug auf Frauen in Führungspositionen vermitteln können. Auch die Netzwerktreffen sind immer wieder toll, um neue Ideen und neuen Austausch zu bekommen. Für mich ist die Teilnahme an dem Programm hilfreich und ich freue mich auf die weiteren Treffen und Seminare.* «

Eine Mentee des SelmaMeyerMentorings

» Das Programm stärkte für mich das Bewusstsein, selbstbewusster aufzutreten. Gleichzeitig fand ich die geschützte Atmosphäre sehr positiv und motivierend, den eigenen Weg konsequent zu verfolgen. «

Eine Mentee des SelmaMeyerMentorings

» *Das SelmaMeyerMentoring-Programm war für mich ein riesiger Gewinn. Ich möchte mich nochmals herzlich dafür bedanken.* «

Eine Mentee des SelmaMeyerMentorings

» *Das SelmaMeyerMentoring finde ich persönlich ein tolles und meines Erachtens zwingend erforderliches Angebot. Ich habe Kolleginnen anderer Einrichtungen kennengelernt, man erfährt so viel voneinander und lernt. Zudem sind die Unterstützung und die Infrastruktur bei der Suche nach einer Mentorin oder einem Mentor unersetzlich. Ich danke allen, die das möglich machen und gemacht haben!* «

Eine Mentee des SelmaMeyerMentorings

Das sagen unsere Mentees:

Titelseite

unten links: Netzwerken 2016

rechts Mitte: V.l.n.r.: Mentee Sabrina Claßen-von Spee M.A., Diplom Biologin und Promovendin im Institut für Humangenetik; Prof. Dr. Rita Süßmuth, Bundestagspräsidentin a.D.; Univ.-Prof. Dr. Ricarda Bauschke-Hartung, Prorektorin für Studienqualität und Gleichstellung 2012-2014.

rechts unten: Jahresempfang 2012, Monika Demming-Pälmer und Dr. Tanja Meyer-Treschan

Grußworte

- 4 Grußwort Rektorin Prof. Dr. Anja Steinbeck
- 6 Grußwort Prorektor für Strategisches Management und Chancengerechtigkeit Prof. Dr. Klaus Pfeffer
- 8 Grußwort Zentrale Gleichstellungsbeauftragte Dr. Anja Vervoorts

Historie

- 10 Ärztin, Professorin, Pionierin – Über Selma Meyers steinigen Lebensweg, Dr. Madlen Kazmierczak
- 13 Interview mit der Gründerin des Mentorings, Sanda Grätz
- 16 Interview mit der Projektleiterin des Mentorings, Monika Demming-Pälmer
- 19 Rückblick auf 10 Jahre SelmaMeyerMentoring, Gerda Reiff
- 20 Eine gelungene Kooperation, Dr. Christel Hornstein
- 22 Gedanken aus der Medizin, Prof. Dr. Stefanie Ritz-Timme
- 24 Poster „Stringente Mentoringstrategie der Medizinischen Fakultät der HHU“

Meilensteine und Entwicklungen im SelmaMeyerMentoring

- 27 Entstehung des SelmaMeyerMentorings an der HHU
- 28 Chronologische Entwicklung und Diversifizierung des Programms
- 30 Mentees des SelmaMeyerMentorings
- 32 Programmaufbau
- 34 Ergebnisse aus der internen Evaluation
- 35 Drei zentrale Module des Programms im Detail
- 40 Gelungene Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- 41 Zusammenfassung

Mentees, Mentorinnen und Mentoren erinnern sich ...

- 42 Interviews mit Akteurinnen und Akteuren des SelmaMeyerMentorings

Erfolge aus 10 Jahren SelmaMeyerMentoring

- 74 Beiträge der Rheinischen Post über das SelmaMeyerMentoring
- 80 Wissenschafts- und Lehrpreise der Mentees
- 81 Eingeworbene Drittmittel der Mentees
- 86 SelmaMeyerMentoring in professionellen Netzwerken
- 88 Danksagung der Koordinatorin, Ekaterina Masetkina

91 *Impressum*

Grußwort Univ.-Prof. Dr. Anja Steinbeck

Rektorin der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf
Schirmherrin des SelmaMeyerMentorings

*Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Mentorinnen und Mentoren, liebe Mentees,*

10 Jahre SelmaMeyerMentoring-Programm sind 10 Jahre individuelle Förderung von qualifizierten Wissenschaftlerinnen, 10 Jahre hohes Engagement der Mentorinnen und Mentoren und 10 Jahre Erfolgsgeschichte. Über 300 Mentees wurden seit 2006 von mehr als 200 Mentorinnen und Mentoren begleitet. Die Mentees haben bei zahlreichen Netzwerktreffen über Karrieremöglichkeiten und Strukturen in der Wissenschaft diskutiert, Role Models kennengelernt, von erfahrenen und erfolgreichen Personen Feedback erhalten und in Workshops Schlüsselqualifikationen erworben. Im persönlichen Gespräch konnten die Mentorinnen und Mentoren ihre Mentees individuell coachen und haben ihrerseits die Gelegenheit erhalten, durch den engen Kontakt mit dem wissenschaftlichen Nachwuchs sich selbst weiterzuentwickeln und ihren Karriereweg zu reflektieren – eine eindeutige Win-win-Situation. Das Ziel all dieser Treffen war und ist der Erfahrungsaustausch und die Vernetzung, und zwar über die einzelnen Tandempaaare, Fachrichtungen und Statusgruppen hinweg. Die auf diese Weise aufgebauten Kontakte sind kaum zu überschätzen.

Einige junge Wissenschaftlerinnen fragen sich, ob diese Form der Frauenförderung noch aktuell sei. Diese „Gleichstellungsmüdigkeit“ der jüngeren Generation zeigt zweierlei: Einerseits lässt sie erkennen, dass wir durch kontinuierliche Gleichstellungsarbeit bereits viel erreicht haben. Andererseits zeigt diese Haltung, dass einigen Frauen nicht bewusst ist, wie wichtig der Aufbau eines Netzwerkes nach wie vor ist.

» Es bleibt unsere Aufgabe, Frauen eine Entscheidung für Karriere oder für Karriere und Familie möglich zu machen und sie dabei nach Kräften zu unterstützen. «

Viele Studien belegen, dass Frauen zwar besser ausgebildet, zeitlich flexibler und räumlich mobiler sind als ihre männlichen Kollegen. Dennoch gibt es auch in der Wissenschaft viel zu wenig Frauen in Führungspositionen und das Durchschnittsgehalt von





Frauen ist deutlich geringer als das von Männern. Eine Karriere entsteht nicht allein dadurch, dass frau gut ist in dem, was sie tut. Sie muss vielmehr auch Marketing in eigener Sache betreiben und Chancen gezielt suchen. Für Männer sind Strukturen des Netzwerkes und der persönlichen Absprachen selbstverständlich. Frauen sollten diese nicht unhinterfragt nachahmen, aber sie können ihre eigenen Formen des Miteinander und Füreinander finden. Aus diesem Grund bleiben Mentoring-Programme wie das unsere so wichtig; sie helfen, bestimmte Strukturen zu erkennen, Hürden auf dem Weg zu einer Führungsposition zu meistern und Mut, Entscheidungsfreude und Selbstvertrauen zu stärken.

Im Namen der Hochschulleitung der Heinrich-Heine-Universität danke ich allen Mitarbeiterinnen und Universitätsangehörigen, die sich in der letzten Dekade im Mentoring-Programm engagiert haben. Zudem möchte ich allen Mentorinnen und Mentoren der letzten 10 Jahre meine Hochachtung und meinen Dank angesichts ihres großen Engagements für die Heinrich-Heine-Universität aussprechen.

Auch für die Zukunft bleibt es unsere Aufgabe, Frauen eine Entscheidung für Karriere oder für Karriere und Familie möglich zu machen und sie dabei nach Kräften zu unterstützen. Für dieses Ziel wünsche ich uns allen viel Kraft, Durchsetzungsstärke und Erfolg.

Univ.-Prof. Dr. Anja Steinbeck
Rektorin der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

Grußwort

Univ.-Prof. Dr. Klaus Pfeffer

Prorektor für Strategisches Management und Chancengerechtigkeit
Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

*Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Mentorinnen und Mentoren, liebe Mentees,*

eine Konzeption hat sich bewährt: Mentoring ist als wirksames Instrument der Personalentwicklung und der Nachwuchsförderung in vielen Bereichen von Hochschulen, Wirtschaft, Verwaltung oder Politik anerkannt. Eine funktionierende Lern- und Entwicklungsverbindung zwischen Mentee und Mentorin bzw. Mentor ist der Garant für einen beiderseitigen Austausch, bei welchem beide Akteurinnen und Akteure gewinnen. Die Mentees erhalten unter anderem die Chance, die eigenen Fähigkeiten besser kennenzulernen und einzuschätzen, bekommen Unterstützung während der Ausbildung bzw. im Beruf und werden befähigt, effizienter zu agieren und zu gestalten.

Darüber hinaus haben sie die Möglichkeit, ein berufliches und soziales Netzwerk aufzubauen, das neue Impulse ebenso wie konkrete Hilfestellungen vermitteln kann. Für Mentorinnen und Mentoren liegen die Chancen darin, Einblicke in die aktuelle Forschung zu bekommen, neue Impulse vom akademischen Nachwuchs zu erhalten und ggf. frühzeitig qualifizierten Nachwuchs für das eigene Unternehmen bzw. die eigene Institution gewinnen zu können. Darüber hinaus ist eine Funktion als Mentorin oder Mentor geeignet, eigene Arbeiten zu reflektieren, kommunikative und soziale Kompetenzen zu trainieren und im Netzwerk neue Koope-

rationsmöglichkeiten mit Mentees und anderen Mentorinnen bzw. Mentoren aufzubauen.

Trotz intensiver Bemühungen ist weiterhin festzuhalten, dass die Zahl der Führungspositionen, die mit Frauen besetzt sind, an der Heinrich-Heine-Universität sowohl in den akademischen als auch in den administrativen Bereichen weit unterhalb der Parität liegt. Das erfolgreiche SelmaMeyerMentoring-Programm der HHU wurde zunächst eingeführt, um den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs an einem besonders kritischen Punkt der akademischen Karriereentwicklung zu begleiten: der Promotionsphase. Nach nunmehr zehn Jahren kann das Programm zahlreiche Mentees vorweisen, die erfolgreiche Karrierewege als Führungspersönlichkeiten an Universitäten und in der freien Wirtschaft eingeschlagen sowie zahlreiche Wissenschaftspreise erhalten und umfangreiche Drittmittel eingeworben haben. Das Programm war so erfolgreich, dass es auch für Postdocs und Habilitandinnen erweitert werden konnte. Auf die besonderen Herausforderungen für Frauen in der Medizin mit ärztlicher Tätigkeit, Forschung und Lehre wurde 2009 durch die Erweiterung des bereits bewährten Programms in SelmaMeyerWISS (alle Fakultäten ohne Medizin) und SelmaMeyerMED für die Medizinische Fakultät reagiert.



» Das SelmaMeyerMentoring-Programm hat in den vergangenen Jahren auch eine besondere Befähigung bei der Integration von internationalen Wissenschaftlerinnen unter Beweis gestellt. «

Das SelmaMeyerMentoring-Programm hat in den vergangenen Jahren auch eine besondere Befähigung bei der Integration von internationalen Wissenschaftlerinnen unter Beweis gestellt. Eine konzeptionelle Erweiterung des Programms für Doktorandinnen in englischsprachigen Graduiertenkollegs und für ausländische Wissenschaftlerinnen in englischer Sprache wurde im Jahr 2009 entwickelt. Die Belange fremdsprachiger Wissenschaftlerinnen werden in allen Programmgruppen berücksichtigt, indem wahlweise Englisch gesprochen oder auch teilweise übersetzt wird. Es wird von allen Betei-

ligten als sehr bereichernd empfunden.

Das SelmaMeyerMentoring ist ein formales und modulares Programm, das wissenschaftlichen Qualitätsstandards entspricht. Das Forum Mentoring e.V. erarbeitete einheitliche Kriterien, die der Qualitätssicherung und –entwicklung von hochwertigen Mentoring-Programmen an deutschen Universitäten dienen.

Die Zukunft des SelmaMeyerMentoring-Programms liegt in der strukturierten Förderung der interdisziplinären Kooperationen zwischen Mentees, Mentorinnen und Mentoren, in der Fortsetzung der Internationalisierung sowie im weiteren Ausbau des Alumnae-Netzwerks.

Die Universitätsleitung begrüßt nachdrücklich, dass das SelmaMeyerMentoring nicht nur als ein Instrument der Qualifizierung von High-Potentials, sondern darüber hinaus auch als eine Plattform der wissenschaftlichen und führungskulturellen Entwicklung etabliert wurde.

Mein herzlicher Dank gilt insbesondere den Initiatorinnen sowie den Koordinatorinnen des SelmaMeyerMentoring-Programms und den zahlreichen ehrenamtlichen Mentorinnen und Mentoren, die mit äußerst hohem Engagement ihre Mentees betreuen und an ihrer Erfahrung und ihrem Wissen teilhaben lassen. Persönlich wünsche ich dem SelmaMeyerMentoring-Programm alles Gute und den Akteuren und Akteurinnen auch in der Zukunft viel Erfolg!

Prof. Dr. Klaus Pfeffer

Prorektor für Strategisches Management und Chancengerechtigkeit
Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf



Grußwort Dr. Anja Vervoorts

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Heinrich-Heine-Universität

Liebe Leserinnen und Leser,

mit dieser Festschrift feiern wir das zehnjährige Jubiläum des SelmaMeyerMentorings. 2006 von meiner Vorgängerin, Sanda Grätz, ins Leben gerufen, hat sich das SelmaMeyerMentoring in den zehn Jahren zu einem der größten Mentoring-Programme in der Hochschullandschaft Deutschlands entwickelt. Die Festschrift gibt einen umfassenden Überblick über das SelmaMeyerMentoring an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf und einen Ausblick auf die Zukunft des Programms – weiblich, erfolgreich und vielfältig.

Was im Jahr 2006 noch zögerlich begann, ist heute zu einem tragfähigen Netzwerk geworden, dem gut 300 Wissenschaftlerinnen aller Fakultäten angehören.

Warum Mentoring? Es gibt viele Gründe eine wissenschaftliche Karriere anzustreben. Das wissenschaftliche Arbeiten ist in Bezug auf Themen, Methoden sehr selbstbestimmt. Und laut einer Forsa-Umfrage im Jahr 2012 genießt der Beruf „Hochschulprofessor“ ein hohes Ansehen und ist damit unter den Top Ten der angesehensten Berufe in Deutschland.

Diese Umfrage zeigt aber auch deutlich, dass der Beruf der Hochschulprofessorin, ebenso wenig wie der der Ärztin, Polizistin, Managerin, Beamtin, Pilotin, Richterin, Politikerin, Lehrerin etc. in den Köpfen angekommen ist, obwohl es in einigen dieser Bereiche deutlich mehr Frauen als Männer gibt!

Unsere Nachwuchswissenschaftlerinnen sind sehr gut ausgebildet und hochmotiviert, doch stoßen sie oft auf unsichtbare Hürden oder an die vielzitierte gläserne Decke. Denn Wissenschaft ist nicht nur ein Erkenntnisprozess, sondern auch ein sozialer Vorgang, der oft nach starren Spielregeln aber ohne existierende Spielanleitung funktioniert. Nicht umsonst gibt es Bücher wie: „The Unwritten Rules

» Das SelmaMeyerMentoring ist eine karrierebegleitende Maßnahme für Frauen, die sich entweder für eine Laufbahn in der Wissenschaft oder in der freien Wirtschaft entschieden haben. «

Of PhD Research“, „A Guide to Survival in Science“, „Reiseführer für die Unikarriere: Zwischen Schlangengrube und Wissenschaftsoase“ oder „Forschen auf Deutsch: Der Machiavelli für Forscher – und solche die es noch werden wollen“. Das SelmaMeyerMentoring bietet über die Workshops, das Netzwerk und die Beziehung zu einem Mentor oder einer Mentorin die Möglichkeit, die Regeln für das Spiel zu lernen und anzuwenden.

Für die einen ist die Teilnahme am SelmaMeyerMentoring Auszeichnung und eine Anerkennung ihrer Leistung an unserer Universität, für die anderen ist sie Ansporn, den eingeschlagenen Weg engagiert und selbstbewusst weiterzugehen. Die Interviews und Beiträge in dieser Festschrift und der messbare Erfolg der Mentees zeigen dies deutlich.

Jede vierte Mentee hat z. T. sehr hoch dotierte Auszeichnungen für Lehre, Forschung, Diplom-, Magister-, Doktorarbeiten oder Habilitations-

schriften, Publikationen, Poster, Vorträge erhalten. Die Geldgeberinnen und Geldgeber sind dabei so vielfältig wie die Forschungsinhalte der preisgekrönten Arbeiten, es handelt sich z. B. um Stiftungen, europäische und internationale Fachgesellschaften, Messen, die Heinrich-Heine-Universität und die Stadt Düsseldorf. Ebenso erfolgreich sind die Wissenschaftlerinnen bei der Einwerbung von Drittmitteln.

Zu dieser Jubiläumsausgabe trugen die Mentees, Mentorinnen und Mentoren, Referentinnen ebenso wie zum Gelingen des SelmaMeyerMentorings bei.

Die Diskussion über genderspezifische Unterschiedlichkeiten der Wissenschaftskarrieren wird uns mit Blick auf die Zukunft erhalten bleiben – sowohl im universitären als auch im privatwirtschaftlichen Bereich. Die Disziplinen sind hier wie dort nahezu deckungsgleich, die Trainingsmethoden unterscheiden sich nur unwesentlich. Unsere Aufgabe ist es, Trainings- und Wettkampfbedingungen fair, transparent und ausgewogen zu gestalten. Möge der oder die „Befähigtere“ das Rennen machen. Aber dazu sollten wir sie auch an den Start lassen...

Eine kurzweilige Lektüre wünscht

Dr. Anja Vervoorts
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte
der Heinrich-Heine-Universität

PS: Der olympische Medallenspiegel unterscheidet übrigens seit 1896 nicht mehr nach „Männern und Frauen“ – aber es hat fast 2000 Jahre gedauert, bis Sportlerinnen überhaupt zu den Wettkämpfen zugelassen wurden!

Ärztin, Professorin, Pionierin – Über Selma Meyers steinigen Lebensweg

Dr. Madlen Kazmierczak

» Denn was immer für Frauenberufe und was immer für selbstständige Frauen auch noch auftauchen mögen,

so glauben wir doch, daß eine Gattin oder eine Geliebte von ihrem Beruf mehr verstehen wird als die flinkeste Stenotypistin, die beste Ärztin und die gerissenste Politikerin von dem ihren¹. «

Diese für die erste Hälfte des 20. Jahrhunderts recht typische Einschätzung des österreichischen Schriftstellers Alexander Lernet-Holenia (1897 – 1976) lässt erahnen, gegen welche männlichen Vorbehalte sich beruflich erfolgreiche Frauen wie Selma Meyer im Deutschland der 1920er-Jahre durchzusetzen hatten. Selma Meyer, die erste deutsche Professorin für Kinderheilkunde, ist sicherlich nicht zuletzt aufgrund dieser Durchsetzungsstärke zum Vorbild und zur Namensgeberin für das 2006 ins Leben gerufene Mentoring-Programm an der Heinrich-Heine-Universität geworden. Die Tochter einer jüdischen Kaufmannsfamilie beschritt einen für ihre Zeit ungewöhnlichen und emanzipierten Lebensweg. Eigentlich war dieser bereits vorgezeichnet: Nach der Städtischen Höheren Mädchenschule absolvierte die musikalisch talentierte junge Frau am renommierten Julius-Stern-Konservatorium (heute bekannt als Berliner Akademie der Künste) eine Ausbildung zur Musiklehrerin².

Als sie das Examen 1908 in der Tasche hatte, wurde zur gleichen Zeit in Preußen per Erlass des Preussischen Kultusministers beschlossen, dass Frauen zum Studium zugelassen werden – ein Meilenstein in der Geschichte der Frauenemanzipation und eine entscheidende Wendung im Leben von Selma Meyer.

Kurzerhand entschloss sich die damals 27-jährige, ihr Abitur in Köln nachzuholen und 1910 ein Medizinstudium zu beginnen, das sie sieben Jahre später mit einer „Dissertationsschrift über die Prognose von spezifischen Geburtslähmungen“³ beendete. Nach ihrer Facharztausbildung zur Kinderärztin an der Berliner Charité und der Düsseldorfer Kinderklinik wurde sie 1922 Oberärztin der Infektionsklinik in Düsseldorf. Mit 41 Jahren wurde sie an der Medizinischen Akademie in Düsseldorf habilitiert⁴.

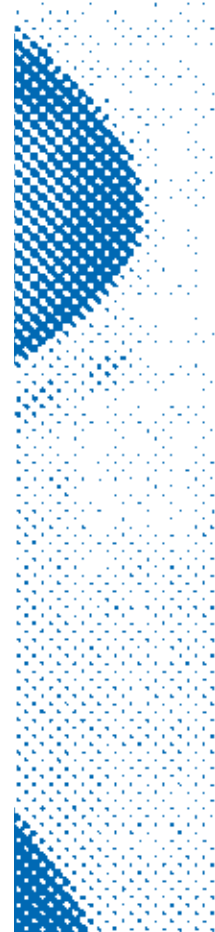
Da erst im Jahr 1918 die Dozentenlaufbahn für Frauen ermöglicht wurde, war Selma Meyer nach Adele Hartmann die zweite Frau, die an einer deutschen medizinischen Fakultät die Venia Legendi erwarb⁵. Eindrucksvoll setzte die engagierte Ärztin und beliebte Hochschullehrerin ihre Karriere fort. Neben der Arbeit in der Klinik leitete sie das Auguste-Victoria-Haus für Säuglinge und Kleinkinder, unterrichtete an der Westdeutschen Sozialhygienischen Akademie Düsseldorf und der Niederrheinischen Frauenakademie⁶. Schließlich eröffnete sie im März 1929 ihre eigene Praxis für Kinderkrankheiten und Radiologie in Düsseldorf. Selma Meyer forschte auf den Gebieten der Infektionskrankheiten, des Säuglingsschutzes sowie der Hämatologie und

machte sich mit Publikationen und Vorträgen zum Scharlach international einen Namen⁷. Anerkennend schrieb ihr Chef Arthur Schlossmann an den preußischen Wissenschaftsminister, dass Professor Meyer unermüdlich und mit „männlichem Mute oder vielmehr mit weiblichen Mute – vielen Männern fehlt die Gabe, für oder gegen eine These zu kämpfen, die mit größerem Aplomb in die Welt gesetzt ist“⁸, die etablierte Lehre vom Scharlach-Virus angefochten habe. Und auch sonst hat sie sich mit unorthodoxen und innovativen Theorien gegen ihre männlichen Kritiker durchgesetzt – so zum Beispiel bei der Erklärung der „Haffkrankheit“, einer rätselhaften, 1924 im Königsberger Haff auftretenden Fischvergiftung⁹.

Doch nicht nur auf dem wissenschaftlichen Parkett musste sich die Ärztin und Forscherin gegen männliche Widerstände durchzusetzen. Auch der berufliche Alltag barg einige – aus heutiger Sicht kurios anmutende – Geschlechterrollenkonflikte. So versuchte Selma Meyer, von der Pflicht, das Mittagessen in der Klinik einzunehmen, befreit zu werden, um wie ihre männlichen Kollegen auswärts essen zu können. Und den damaligen Rektor bat sie, anstatt eines für die männlichen Professoren entworfenen Talars ein schwarzes Kleid als Amtstracht tragen zu dürfen¹⁰. Welche Bedenken im Professorium der Medizinischen Akademie bezüglich der noch ungewohnten Frauenpower herrschten, demonstriert eine ganz andere Debatte aus dem Jahr 1932.

Im Vorfeld der Habilitation der zweiten Frau nach Selma Meyer, der Hautärztin Dr. Asta von Mallinckrodt-Haupt, diskutierten die Professoren, „ob es wünschenswert“ sei, eine verheiratete Frau mit vier Kindern in den Lehrkörper aufzunehmen“¹¹. Sie hatten Zweifel, dass die Mutter und Ehefrau „ihrer Präsenzpflcht und ihren akademischen Verpflichtungen in vollem Umfang nachkommen könnte“¹², und waren auch bezüglich des sozialen Status einer verheirateten Kollegin im Kreise der Hochschullehrerschaft unsicher. Mit der Machtergreifung der Nationalsozialisten fand die Karriere der außergewöhnlichen Professorin ein abruptes Ende. Das menschenverachtende Gedankengut des Hitler-Regimes hielt auch in der Medizinischen Akademie Einzug. Boykottaufrufe gegen jüdische Lehrende führten 1933 zur Entlassung mehrerer Ärzte und Mitarbeiter wegen ihrer „nichtarischen Abstammung“¹³.

Nachdem Selma Meyer gezwungen wurde, ihre Lehrtätigkeit an der Medizinischen Akademie einzustellen, arbeitete sie noch bis 1938 als Schulärztin der Jüdischen Gemeinde. Danach wurden ihr die Approbation entzogen, die Staatsbürgerschaft aberkannt und ihr Vermögen konfisziert¹⁴. Mit einem der letzten Transporte gelang Selma Meyer 1939 die Flucht nach England und 1940 schließlich in die USA. Im Exil in New York wagte sie abermals einen Neuanfang. Als 58-jährige absolvierte sie das amerikanische Staatsexamen und eröffnete abermals eine kinderärztliche Praxis, in der sie bis zu ihrem Tod 1958 praktizierte¹⁵.



Neben Professorin Selma Meyer und Professorin Asta von Mallinckrodt-Haupt gab es selbstverständlich noch einige weitere etablierte Wissenschaftlerinnen an der Medizinischen Akademie bzw. an der aus ihr 1965 hervorgegangenen Düsseldorfer Universität. Zu den frühen Professorinnen gehörte Elisabeth Trube-Becker (1919–2012). 1951 wurde sie habilitiert und 1958 zur Professorin der Rechtsmedizin ernannt. Sie erforschte Gewalt an Kindern zu einer Zeit, als dies in der medizinischen Wissenschaft noch kein anerkanntes Thema war.

Annelise Heigl-Evers (1921–2002) wurde 1977 zur Professorin ernannt und leitete als ärztliche Direktorin die Klinik für Psychotherapie und Psychosomatik. Sie war die erste Lehrstuhlinhaberin in der Medizinischen Fakultät und begründete die analytische Gruppenpsychotherapie. Die erste Lehrstuhlinhaberin an der Philosophischen Fakultät, Ilona Opelt (1928–1991), wurde 1968 ernannt. Sie war Professorin für Klassische Philologie und Latinistik. Schließlich wurde ab 1981 die Philosophische Fakultät erstmals von einer Frau geleitet, und zwar von der Dekanin Christine Schwarzer (*1944).

Sie forschte und lehrte im Bereich der Erwachsenen-Bildung und Pädagogischen Beratung. Und im Jahr 1986 erhielt auch die Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät ihre erste C4-Professorin.

Die Biochemikerin Maria Regina Kula (*1937) leitete das Institut für Enzymtechnologie bis zu ihrer Emeritierung 2002.

Heute – 94 Jahre nach der Ernennung der ersten Professorin in Düsseldorf – forschen und lehren an der Heinrich-Heine-Universität 77 Professorinnen. Hier hat sich viel getan. Trotzdem betrug 2013 laut DESTASIS der Anteil der Professorinnen an den deutschen Hochschulen nur 21,3 Prozent.

Es bleibt also ein weiter Weg, bis Frauen selbstverständlich Führungspositionen in der Wissenschaft einnehmen. Dabei werden sie mit Karrierefördermaßnahmen wie dem SelmaMeyerMentoring-Programm an der Heinrich-Heine-Universität unterstützt, das ganz im Geiste einer vorbildhaften wissenschaftlichen Pionierin steht.

-
- | | |
|---|---|
| <p>1 Zitiert nach Renate Feyl: Sein ist das Weib. Denken der Mann. Ansichten und Äußerungen für und wider die gelehrten Frauen. Berlin 1984, S. 128.</p> <p>2 Vgl. Peter Voswinckel: „Dr. Selma Meyer (1881–1958) – Erste Professorin für das Fach Kinderheilkunde in Deutschland“. In: Bettina Wahrig-Schmidt (Hrsg.): Die Professionalisierung der Frau. Bildung, Ausbildung und Beruf von Frauen in historischer Perspektive. Lübeck 1997, S. 113–126, hier S. 113. (Im Folgenden: Voswinckel: Dr. Selma Meyer.)</p> <p>3 Vgl. Voswinckel: Dr. Selma Meyer, S. 114.</p> <p>4 Vgl. Peter Voswinckel: „Meyer, Selma“. In: Neue Deutsche Biographie 17 (1994), S. 372 f. [Onlinefassung]; URL: www.deutsche-biographie.de/pnd140118918.html, eingesehen am 02.09.2016, hier S. 372, Spalte 2. (Im Folgenden: Voswinckel: Meyer, Biographie.)</p> <p>5 Vgl. Anja Burchardt: „Die Durchsetzung des medizinischen Frauenstudiums in Deutschland“. In: Burchardt (Hrsg.): Weibliche Ärzte. Die Durchsetzung des Berufsbildes in Deutschland. Berlin 1994, S. 10–21, hier S. 20.</p> <p>6 Vgl. Ruth Pons: „Eine treffliche Rednerin und Lehrerin“. In: Ärzte Zeitung. 17.12.2008. (Im Folgenden: Pons: Eine treffliche Rednerin.)</p> <p>7 Vgl. Voswinckel: Dr. Selma Meyer, S. 115.</p> | <p>8 Personalakte Selma Meyer, Hauptstaatsarchiv Düsseldorf, Außenstelle Schloß Kalkum, Nr. 97781. Zitiert nach Voswinckel: Dr. Selma Meyer, S. 118. (Im Folgenden: Personalakte S. M.)</p> <p>9 Vgl. Peter Voswinckel: Der schwarze Urin. Vom Schrecknis zum Laborparameter. Berlin 1993, S. 178–15, hier S. 183 f.</p> <p>10 Personalakte S. M. Zitiert nach: Voswinckel: Dr. Selma Meyer, S. 118 f.</p> <p>11 Hans Schadewaldt: „Die Entwicklung der Medizinischen Akademie 1923 bis 1945“. In: Hans Schadewaldt (Hrsg.): Von der Medizinischen Akademie zur Universität Düsseldorf 1923–1973. Festschrift anlässlich des 50jährigen Jubiläums der Gründung der Medizinischen Akademie am 13. Mai 1923. Berlin 1973, hier S. 66 f. (Im Folgenden: Schadewaldt: Die Entwicklung der Medizinischen Akademie.)</p> <p>12 Schadewaldt: Die Entwicklung der Medizinischen Akademie, S. 66 f.</p> <p>13 Vgl. Ausstellungsbroschüre: Geschichte – Gegenwart – Zukunft. 50 Jahre Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf. Düsseldorf 2015, S. 17.</p> <p>14 Vgl. Voswinckel: Meyer, Biographie, S. 372, Spalte 2.</p> <p>15 Vgl. Pons: Eine treffliche Rednerin.</p> |
|---|---|

SelmaMeyerMentoring: Das erfolgreichste Projekt der Gleichstellung

Sanda Grätz
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der HHU
(2004 – 2015)

Warum war es wichtig, ein Mentoring- Programm an der HHU zu initiieren?

Ich hatte bereits viele Jahre an der Universität gearbeitet, und das in einer reinen „Männerdomäne“, dem Universitätsrechenzentrum. Durch die Mitarbeit in zahlreichen Gremien habe ich beobachtet, dass junge Wissenschaftlerinnen bis zu einem gewissen Grad weiter kamen, aber in leitenden Positionen fast ganz fehlten. Immer mehr junge Frauen strebten an die Hochschule, erreichten hohe Qualifikationen, punkteten mit Kompetenz und Fleiß, aber der Erfolg blieb und bleibt heute immer noch häufig aus. In den Hochschulen wurde nach Maßnahmen gesucht, Frauen in ihren Karrierebemühungen zu unterstützen.

Nach meiner Wahl zur Zentralen Gleichstellungsbeauftragten bin ich auf das Mentoring-Programm an der Ruhr-Universität Bochum aufmerksam geworden und sah die Möglichkeit, Ähnliches auch an unserer Universität zu konzipieren. Der damalige Anteil an Professorinnen an unserer Hochschule betrug ca. 8% über alle Fakultäten hinweg. Gemessen an der Tatsache, dass der Frauenanteil bei Studienbeginn deutlich über 50% lag, war dieser Anteil bei der höchsten Stufe der Universitätskarriere verschwindend gering. Heute liegt dieser Anteil bei ca. 20%.

Was bremst denn wirklich Frauenkarrieren an der Hochschule? Die Antwort lag und liegt vorwiegend im Bereich der Struktur: Es handelte sich um eine fast reine Männergesellschaft, die Frauen – wie gut sie im Beruf auch sein mochten – eher nicht zutrauten, sich als Lehrstuhlinhaberinnen zu profilieren. Frauen unterlagen häufig in Bewerbungs- und Berufungsverfahren, weil sie nicht darin geübt waren, sich selbst zu vermarkten und eher bescheiden auftraten. Gehaltsverhandlungen waren ihnen unangenehm, ebenso wie das Stellen von Forderungen oder das Streben nach Macht. Mentoring erschien als der richtige Weg, Frauen in ihrem Selbstbewusstsein für diese Fragen umfassend zu stärken.

Ich habe erkannt, dass ein bisher ungenutztes Potential an hervorragenden Mitarbeiterinnen und zukünftigen Führungskräften zur Verfügung steht, dass es zu entwickeln gilt. Deshalb konnte ich mit Mitteln des Strukturfonds des Ministeriums für Wissenschaft und Forschung 2006 mit dem speziell für die Belange der Heinrich-Heine-Universität entwickelten SelmaMeyerMentoring an den Start gehen.

Zusammen mit der Koordinatorin des Programms, Monika Demming-Pälmer, habe ich entschieden, das Mentoring-Programm zunächst für die Gruppe der Doktorandinnen anzubieten.

Pionierarbeit in jeder Hinsicht! Aber eine tolle Gruppe, mit der wir viele Erfahrungen gesammelt haben!

Warum ist SelmaMeyerMentoring ausschließlich für weibliche Nachwuchskräfte gedacht?

Ziel des Programms war die gezielte Unterstützung bzw. Förderung zukünftiger weiblicher Führungskräfte in der Wissenschaft.

Das Programm wurde zunächst aus zweckgebundenen Mitteln des Wissenschaftsministeriums NRW finanziert. Damals wurden den Universitäten landesweit 7 Mio. Euro für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zur Verfügung gestellt. Die Politik hatte erkannt, dass Frauen einer gesonderten Förderung für die Erreichung von Spitzenpositionen in der Wissenschaft bedurften.

Die jüngste Entwicklung zeigt, dass gemischtgeschlechtliche Mentoringprogramme bereits üblich sind. Die Zielvorstellungen sind dann natürlich andere, wie z. B. die genderechte Zusammenarbeit auf allen Ebenen zu fördern.

Die Medizinische Fakultät hat bereits mit A² ein studienbegleitendes Mentoringprogramm für Medizinstudierende ins Leben gerufen.

Welche Herausforderungen hat es bei der Einrichtung des Programms gegeben?

Es waren doch Widerstände, ob denn so ein Programm gebraucht würde, spürbar. Die These, wer nur gut genug sei, der schaffe es ohne Mentoring, machte die Runde. Widerstand gab es auch von der Seite der Wissenschaftlerinnen. Sie seien keine Quotenfrauen, sondern Expertinnen auf ihrem Gebiet – was unzweifelhaft zutrifft. Sie wollten auch nicht als Förderobjekte betrachtet werden.

Ähnlich war es mit den Mentorinnen, die oft auch nicht als Mentorinnen auffallen wollten. So wurde die erste Runde ohne besonders öffentlichkeitswirksame Aktionen gestartet. Weder Mentees noch Mentorinnen mussten sich „outen“. Heute ist es für beide Gruppen eine Auszeichnung, am Selma-MeyerMentoring teilzunehmen, bzw. teilgenommen zu haben. Ich habe mich immer ganz besonders gefreut, wenn ich bei Bewerbungen die explizite Erwähnung der Teilnahme am Mentoring-Programm fand.

Was sind Ihre schönsten Erinnerungen aus dem Mentoring-Bereich?

Da muss ich nachdenken – diese Frage ist emotional. Es gab Momente in der Zusammenarbeit, die absolut geglückt waren. Da gab es Statements von Mentorinnen und Mentoren, die uns sehr bestärkt haben. Die Programmverstetigung und Entfristung der Mentoring-Stelle war natürlich ein Meilenstein, der mich harte Arbeit kostete.

Aber die schönsten Momente waren immer die Begrüßungen und Verabschiedungen mit den kleinen Feiern und Übergabe der Urkunden zusammen mit den Mentorinnen und vor allem mit den Mentees! Fast von selbst bildete sich das Alumnae-Netzwerk, das die Mentees automatisch nach dem Ende der Mentoringzeit aufnimmt, ebenso wie die Mentorinnen und Mentoren. Inzwischen ist es zu einem imposanten Gebilde mit weit über 500 Teilnehmerinnen und Teilnehmern herangewachsen. Alle werden zu den Jahresempfängen und den Empfängen des Wissenschaftlerinnen-netzwerkes an der HHU eingeladen.

Aber alles wäre NICHTS ohne die Projektleiterin des Programms, Monika Demming-Pälmer, die das Programm von Anfang an mit-konzipierte, seit 10 Jahren begleitet und weiterentwickelt.



Sie wurde tatkräftig von vielen engagierten Hilfskräften unterstützt. Wegen der Erweiterung des Programms war es allerdings auch notwendig, weitere Mitarbeiterinnen in die Arbeit einzubeziehen. Dies geschieht durch die wissenschaftliche Koordinatorin Ekaterina Masetkina, unsere ehemalige Mentee.

Wie fanden Sie Mentorinnen und Mentoren?

Zunächst haben wir in unserer Universität um Mentorinnen geworben und dafür offene Ohren gefunden. Alle Mentees konnten an die „haus-internen“ Professorinnen vermittelt werden. Oberstes Prinzip war und ist, dass die Mentees möglichst eigene Vorschläge für ihre Mentorin oder ihren Mentor unterbreiten und die Mentoring-Beziehung sich im weitesten Sinne an ihrem für später gewünschten Tätigkeitsbereich orientiert. Wir sprachen die gewünschten Mentorinnen und inzwischen auch Mentoren an und vermittelten die Beziehung zwischen beiden.

» Es ist für Mentees und Mentorinnen und Mentoren eine Auszeichnung, am SelmaMeyerMentoring teilzunehmen. «

Das war bisher immer sehr konstruktiv und erfolgreich. Unser Mentorinnen- und Mentorennetz überspannt die gesamte Bundesrepublik und das Europäische Ausland. Für diese ehrenamtliche Arbeit gebührt allen Mentorinnen und Mentoren große Anerkennung!

Ich wünsche mir, dass das Mentoring weiter fester Bestandteil der Förderung der jungen Wissenschaftlerinnen bleibt, ich schätze es als das erfolgreichste Projekt der Gleichstellung.

Interview mit der Projektleiterin Monika Demming-Pälmer



Wie sind Sie zum SelmaMeyerMentoring gekommen?

Ich habe seinerzeit an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf Philosophie, Psychologie und Informationswissenschaft studiert, währenddessen an verschiedenen Stellen auf dem Campus gearbeitet und war bestens vernetzt, als mir die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte, Frau Grätz, anbot, etwas ganz Neues zu entwickeln: Ein Mentoring-Programm, das weibliche High-Potentials unterstützt, die eine Führungsaufgabe anstreben. Der Gedanke hat mich gleich „infiziert“, gehöre ich doch noch der Frauengeneration an, die trotz ihrer Rechte als gleichberechtigte Berufstätige neben Männern immer noch Diskriminierung erfuhr. In den 1980er-Jahren war mir als zweifacher Mutter noch die Rückkehr in meinen erlernten Beruf verwehrt worden, weil „eine Mutter zu ihren Kindern gehört“. Die Ziele, die Gleichberechtigung von uns Frauen durchzusetzen und mehr qualifizierte Frauen in Führungspositionen gelangen zu lassen, die im Mentoring bereits seit dem Ende der 90er-Jahre

des vorigen Jahrhunderts vertreten wurden, sind auch meine! Meine Geschlechtsgenossinnen bei ihrem Streben nach Chancengerechtigkeit zu unterstützen, ist mir eine Freude.

Ab 2006 entwickelten wir ein Einstiegskonzept in ein qualifiziertes wissenschaftliches Hochschulmentoring für Frauen. Da es ein seit 1998 aufkommendes Projekt an zahlreichen deutschen Universitäten war (1998 startete das MentorinnenNetzwerk mit einer dreijährigen Pilotphase an der Fachhochschule Frankfurt am Main und der Technischen Universität Darmstadt), nahm ich Kontakt zu den Kolleginnen auf, die bereits im Thema waren. Es wurden sehr früh gemeinsame Qualitätsstandards entwickelt und die bereits erfahrenen Koordinatorinnen unterstützten die „Neulinge“ bei ihren Fragen.

Vor zehn Jahren entstand aus unserer Zusammenarbeit der Mentoring-Dachverband „Forum Mentoring e.V.“ mit mittlerweile über 100 Mitgliedern.

Welche Herausforderungen gab es für Sie bei der kontinuierlichen Weiterentwicklung des Programms?

Im Herbst 2006 startete die erste Linie für Doktorandinnen aller Fakultäten. Wie reagieren die Universitätsmitglieder auf ein Programm, das ausschließlich Frauen Unterstützung anbot? Wie erfolgt die Anbindung an die Fakultäten? Wie soll die Programmstruktur aussehen? Wie soll Gerechtigkeit bei den Bewerbungen sichergestellt werden? Wer begleitet die Seminare? Wo finden sie statt? Und last but not least: Finden wir genügend Mentorinnen? Dies waren die Kernfragen, die mich beschäftigten.

Frau Grätz und ich führten einige Gespräche: Der Rektor, Professor Dr. Dr. Alfons Labisch, war schnell für das Programm zu erwärmen und sagte zu, die Schirmherrschaft zu übernehmen. Seither übernimmt der jeweilige Rektor bzw. die Rektorin die Schirmherrschaft über das Programm. Unter dem Rektor Professor Dr. Dr. Hans Michael Piper wurde das Programm verstetigt. Die aktuelle Rektorin, Professor Dr. Anja Steinbeck, unterstützt das Programm bei der Sicherstellung einer dauerhaften Finanzierung.

Als ebenso engagiert bewiesen sich damals der damalige Ärztliche Direktor des UKD, Professor Dr. Wolfgang Raab und der Dekan, Professor Dr. Joachim Windolf, sowie die Dekane der weiteren Fakultäten. Diese wurden auch eingeladen, unter der Schirmherrschaft des Rektors den Wissenschaftlichen Beirat zu bilden, der einerseits die wissenschaftliche Begleitung des Programms übernahm, andererseits die Endauswahl der Bewerberinnen. Einen Widerstand erlebten wir – erstaunlicherweise – bei den jungen Wissenschaftlerinnen, die sich inzwischen gleichberechtigt fühlten und ihren Kollegen ebenbürtig behandelt sahen. Es galt zunächst, Überzeugungsarbeit zu leisten und die berühmte „Schere“ zu erläutern, die seinerzeit erst langsam ins Bewusstsein der Wissenschaftlerinnen drang.

Es studierten schon mehr Frauen als Männer mit häufig besseren Abschlüssen. Auf der Universitäts-ebene kamen aber nur ganz wenige Frauen auf einem der begehrten Lehrstühle an.

Das Problem ist inzwischen bekannt. Vor den oft rein männlichen Bewerbungskommissionen konnten viele der fachlich hoch qualifizierten Frauen ihr Anliegen nicht glaubhaft vertreten. Sie wirkten teils unentschlossen, verhandelten nicht so, dass sie verstanden wurden. Es wurden bereits viele intelligente Bücher über die Problematik geschrieben, interessanterweise auch von Männern. Dass Frauen als Wissenschaftlerinnen für ihren Willen zur Karriere den Wunsch nach einer Familie opfern müssten, war damals noch fast normal, ist inzwischen aber widerlegt.

In der ersten und der zweiten Runde des Programms sicherten wir sowohl Mentees als auch Mentorinnen Diskretion über ihre Teilnahme zu. Alle, insbesondere aber Medizinerinnen, Naturwissenschaftlerinnen und Juristinnen, fürchteten in die „Frauenrechtsecke“ gestellt und von Kollegen und/oder Kommilitonen nicht mehr respektiert zu werden. Heute ist es eine Selbstverständlichkeit, sich zum Mentoring zu bekennen und es in den Lebenslauf aufzunehmen.

Es galt also, von innen heraus, durch Leistung zu überzeugen – und das schönste Resümee nach 10 Jahren ist, dass es uns gelungen ist!

Das Programm ist wie ein lebendiger und wachsender Organismus zu verstehen. Die Inhalte der einzelnen Mentoringrunden werden bis heute für jede Gruppe individuell angepasst. In der Regel wird hauptsächlich mit einer Dozentin je Gruppe gearbeitet, was erlaubt, die Seminarinhalte miteinander zu verschmelzen. Es wird an von den Mentees mitgebrachten Fragen gearbeitet, was einen hohen Lerneffekt erzielt.

Mit dem ersten Graduiertenkolleg, GRK 1033, kam 2009 eine weitere Aufgabe auf uns zu – Mentoring in englischer Sprache. Eine Dozentin für diesen Bereich war schnell gefunden. Wir waren die erste Universität in der Bundesrepublik, die ein englischsprachiges Mentoring anbieten konnte und seither immer mindestens eine Programmgruppe in englischer Sprache führt.

Wie sehen Sie die Zukunft des SelmaMeyer-Mentorings an der Heinrich-Heine-Universität?

Das SelmaMeyerMentoring ist inzwischen in der HHU fest verankert.

SelmaMeyerMED als Kooperationsprojekt der Medizinischen Fakultät mit dem Gleichstellungsbüro ist voll verstetigt und wird ständig bedarfsgerecht weiterentwickelt und wird sehr gut angenommen. Es ist geplant, einen Pilotversuch mit einem Peer-Mentoring für Oberärztinnen und Oberärzte, z. B. mit den Zielen der verbesserten gendergerechten Arbeit und einer engeren überfachlichen Zusammenarbeit, zu starten.

SelmaMeyerWISS wurde als Programm ebenfalls verstetigt. Für die Zukunft sind die Weichen neu zu stellen.

Im Bereich der Doktorandinnen in DFG-finanzierten Graduiertenkollegs stehen in der Regel ausreichende Chancengleichheitsmittel für Mentoringprogramme zur Verfügung. Eine Besonderheit stellt hier inzwischen die hohe zeitliche Auslastung der potenziellen Mentees dar, die sehr gut durch ihre Doktorväter und -mütter, die Professorinnen und Professoren im Projekt und die Koordinatorinnen und Koordinatoren des Graduiertenkollegs betreut werden. Zu jedem Graduiertenkolleg gehören zudem zahlreiche Schlüsselqualifikationsseminare.

Deswegen streben wir an, mit den Sprecherinnen und Sprechern der DFG-GRKs und den Doktoranden-Akademien ein optimiertes Angebot im Mentoringbereich zu erarbeiten. Die Mentoring-Gruppen für die promovierten Wissenschaftlerinnen werden je nach Wunsch der Gruppe oder nach Erfordernis in Deutsch bzw. Englisch geführt.

Was sind Ihre schönsten Erinnerungen aus dem Mentoring-Bereich?

Darüber könnte ich ein Buch schreiben! Für mich besteht das Mentoring-Programm aus den nunmehr weit über 300 Mentee-Schicksalen. Mit zahlreichen Mentees aus den abgeschlossenen Linien stehe ich bis heute in gutem Kontakt.

In den überwiegenden Fällen wurde mir großes Vertrauen entgegengebracht, und die Gruppen wuchsen zu einem sich gegenseitig vertrauenden Netzwerk zusammen.

Für mich waren und sind es immer Glücksmomente, wenn eine Mentee ein Problem löst, einen Karriereschritt bewältigt. Wenn sich der Seminarraum um fünf vor neun samstags mit gut gelaunten Mentees füllt und wir nach einem gelungenen Seminartag mit der jeweiligen Dozentin oder dem Dozenten ein positives Resümee ziehen können.

Die vielen Auftakt- und Abschiedsempfänge, gute Gespräche mit Mentorinnen, Mentoren, Mentees und interessierten Personen, so manches Lob, das von Herzen kam. Die gute und sehr erfolgreiche Zusammenarbeit mit der Medizinischen Fakultät. Es gibt so viel Positives zu erinnern, ein einzelnes Ereignis herauszuheben, würde allen anderen nicht gerecht.

„Das Beste waren die Rollenspiele ...“¹

Rückblick auf 10 Jahre SelmaMeyerMentoring aus der Perspektive der externen Beraterin Gerda Reiff, Dipl. Psych., Beraterin, Coach, Supervisorin

Mein Einstieg als Dozentin im Weiterbildungsprogramm an der Heinrich-Heine-Universität kam 2004 zustande. Frau Prof. Birgit Henrich – damals in der Funktion der kommissarischen Zentralen Gleichstellungsbeauftragten – fragte mich, ob ich für acht Wissenschaftlerinnen einen Workshop zum Thema „Karriereplanung und -entwicklung“ machen wolle. Bald folgten weitere Seminare zu den Themen „Führung“ und „Konfliktbearbeitung“.

Zwei Jahre später sprach mich Frau Sanda Grätz als Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der HHU auf das neu etablierte SelmaMeyerMentoring-Programm an. Frau Monika Demming-Pälmer M. A. war und ist die verantwortliche Koordinatorin. So entwickelte sich eine langjährige, vertrauensvolle und intensive Zusammenarbeit, für die ich sehr dankbar bin. Im Dezember 2006 führte ich in ihrem Auftrag für die Mentees das erste Seminar zum Thema „Führen und Leiten“ durch. Ab 2008 gab ich dann regelmäßig programmbegleitende Workshops zu „Führung“, „Konfliktbearbeitung“, „Karriereplanung“ und „Selbstmarketing“.

Das Besondere an den insgesamt sechs Workshop-Tagen für jede Mentoringgruppe war, dass die Workshoptermine über einen Zeitraum von 1,5 Jahren verteilt waren und die Teilnehmerinnen mit mir als Kursleiterin und Frau Demming-Pälmer als Koordinatorin über diesen Zeitraum in Kontakt blieben. So bekam ich viel von der Entwicklung der Mentees mit, aber auch untereinander bildete sich ein besonderes Vertrauen und der soziale Boden, um die eigenen Erfahrungen zu den verschiedenen Themen einzubringen und zu reflektieren. Die Mentees konnten im geschützten Raum über ihre Erlebnisse, Sorgen, Erfolge und Niederlagen und über ihre Wünsche und Ängste sprechen.

Frau Demming-Pälmer brachte zusätzlich ihre Kenntnisse und Erfahrungen mit den spezifischen Strukturen und Gepflogenheiten der HHU ein. Auch solche ‚stillen‘ Regeln sind für den wissenschaftlichen Erfolg wichtig. Ein wesentliches Ziel der Workshops war und ist, den Mentees die Gelegenheit zu geben, ihre Kompetenzen zu stärken, d. h. ihre Handlungsfähigkeit in den verschiedenen Situationen zu verbessern.



Als psychodramatisch arbeitende Beraterin biete ich an, die entsprechenden Situationen auch zu inszenieren und neue Handlungsweisen gleich auszuprobieren. Dadurch ist es möglich, sich Gefühlen achtsam zuzuwenden, die die Mentees beschäftigen und ihr Handeln mitbestimmen. Es wird immer wieder deutlich erfahrbar: „Der Mensch ist seinen Gefühlen nicht passiv ausgeliefert. Fühlen ist ein aktiver und (mehr oder minder) schöpferischer Akt, durch den der Handelnde als role giver und role receiver Rolleninteraktionen prägt und das Wechselspiel von Anziehung und Abstoßung reguliert.“

Ich erinnere mich sehr gut an viele Szenen, die Teilnehmerinnen gemeinsam mit den anderen Gruppenmitgliedern durchspielten. Es wurden u. a. sichtbar: Motivierte und unmotivierte Mitarbeiter/innen, rivalisierende und hilfreiche Kolleg/innen, interessierte und widerständige Studierende, vitale Kinder und anspruchsvolle Lebenspartner/innen, strenge und abwesende Vorgesetzte und viele andere mehr...

An dieser Stelle möchte ich allen Mentees danken, die sich auf diese Form der Zusammenarbeit trotz mancher Vorbehalte eingelassen haben. Meine Erfahrung ist, dass das gemeinsame Spiel eine der wertvollsten Quellen der Entwicklung von Selbstvertrauen, Selbsterkenntnis und angemessener Handlungsfähigkeit ist. Ich wünsche den Verantwortlichen und den künftigen Mentees von ganzem Herzen, dass sie sich diese methodische Quelle weiterhin erschließen.

¹ Häufiger Kommentar am Ende der Workshops

² Schacht, Michael (2003): Spontaneität und Begegnung – zur Persönlichkeitsentwicklung aus der Sicht des Psychodramas, München: incenario Verlag, S. 17.

Dr. Christel Hornstein
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der
Bergischen Universität Wuppertal

Eine gelungene Kooperation im Mentoring-Bereich

Anlässlich des 10-jährigen Jubiläums des Selma-MeyerMentoring-Programms, zu dem ich ganz herzlich gratulieren möchte, ist es mir ein besonderes Anliegen, kurz auf die Entstehungsgeschichte unseres Anschlusses an dieses exzellente Programm einzugehen und auf diesem Wege auch meinen besonderen Dank zum Ausdruck bringen.

Die Bergische Universität hat ein breites Portfolio an Gleichstellungsmaßnahmen entwickelt, die ihre Wirkung entlang der Bildungskette entfalten. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses auf dem Weg zur Professur und in die Forschung. Zu diesem Zweck wurde das Qualifizierungsprogramm „Berufung und Karriere“ aufgelegt, das aus den Formaten Supervision, Coaching, Workshops und Beratung besteht. Die regelmäßig durchgeführten Evaluationen weisen einen hohen Zufriedenheitsgrad bei den Teilnehmerinnen auf. Allerdings wurde immer wieder der Wunsch geäußert, an einem Mentoringangebot teilnehmen zu können. Und so war es einem glücklichen Umstand geschuldet, dass ich mit der damaligen Zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Heinrich-Heine-

Universität, meiner Kollegin Sanda Grätz, im Rahmen regelmäßig geführter Netzwerkgespräche Möglichkeiten einer projektbezogenen Zusammenarbeit ausloten konnte. Getragen war die Idee von dem Gedanken, über gemeinsames Handeln vorhandene Stärken der gleichstellungsbezogenen Profilbildung für die jeweils andere Institution fruchtbar zu machen.

Im Ergebnis erfolgte 2010 die Zusage, dass sich Wuppertaler Wissenschaftlerinnen für das Selma-MeyerMentoring-Programm bewerben können. Im Gegenzuge wurde die Öffnung des Supervisionsangebotes für Düsseldorfer Interessentinnen vereinbart, das der Karriereentwicklung von Frauen im Promotions-/Habilitationprozess und in Forschungsarbeiten dient.

Schon der erste gemeinsame Projektdurchlauf (2012-2014) unter Teilnahme von fünf Wuppertaler Wissenschaftlerinnen verlief für alle Seiten sehr erfolgreich. Auch die darauf folgende Ausschreibungsrunde (2014-2016) fand eine außerordentlich gute Resonanz.



Dr. Christel Hornstein
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Bergischen
Universität Wuppertal

Es wurden sechs Kandidatinnen der Bergischen Universität in verschiedene Programmlinien aufgenommen. Rückmeldungen der Mentees bestätigten, dass sich der Nutzen des Mentorings in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung direkt manifestiert.

» Die Idee war, über gemeinsames Handeln vorhandene Stärken der gleichstellungsbezogenen Profilbildung für die jeweils andere Institution fruchtbar zu machen. «

Die Kooperation ist schlussendlich 2015 in einer Vereinbarung aufgegangen, die die Zusammenarbeit der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten beider Universitäten im Bereich des SelmaMeyer-Mentoring-Programms verbindlich regelt. Demnach können unter Kostenbeteiligung jeweils bis zu drei Nachwuchswissenschaftlerinnen der Bergischen Universität in jede der Programmlinien integriert werden.

Die Zusammenarbeit hat gezeigt, wie trotz fortschreitenden Wettbewerbs der Universitäten um Erfolge in der Nachwuchsförderung und Gleichstellung Win-win-Situationen entstehen können, die durchaus einen strategischen Mehrwert für die beteiligten Einrichtungen erzeugen.

An dieser Stelle möchte ich mich ganz herzlich bei Sanda Grätz bedanken, die uns als eine immer wertgeschätzte Kollegin die Möglichkeit eröffnet hat, am Mentoringprogramm ihrer Universität mitzuwirken und damit auch einen innovativen Baustein der Personalentwicklung auszufüllen. Ein weiterer Dank gilt der Projektleiterin Monika Demming-Pälmer, die engagiert und beherzt als wichtige Ansprechpartnerin zur Verfügung stand und mit lösungsorientierten Vorschlägen die Umsetzung unterstützte.

Ich wünsche dem Projekt und den Beteiligten weiterhin viel Erfolg und Anerkennung und freue mich auf die künftige Zusammenarbeit mit der neuen Zentralen Gleichstellungsbeauftragten Dr. Anja Vervoorts und auf eine ertragreiche Fortführung unserer Kooperation.

10 Jahre SelmaMeyerMentoring: Gedanken aus der Medizin

Univ.-Prof. Dr. med. Stefanie Ritz-Timme
Studiendekanin der Medizinischen Fakultät
Heinrich-Heine-Universität

Mit SelmaMeyerMED hat die Medizin ihre eigenen Mentoring-Linien, und das ist richtig und wichtig. Das Arbeitsfeld „Medizin“ ist für Frauen primär sehr attraktiv, die Arbeitsbedingungen in diesem Feld bergen aber gerade an den Universitätsklinika und den Medizinischen Fakultäten mit der Trias „Forschung – Lehre – Patientenversorgung“ große Herausforderungen, die nicht nur, aber gerade für Frauen kritisch belastend werden können. Der Anteil der Studienanfängerinnen in der Humanmedizin nähert sich mittlerweile der 70%-Marke, fast alle Frauen studieren erfolgreich, unter den berufstätigen Medizinerinnen und Medizinem liegt der Frauenanteil aber nur noch bei etwa 40%, in Führungspositionen sogar nur bei knapp 10%. Frauen kommen langsamer in ihrer Weiterbildung voran, arbeiten häufiger in befristeten Arbeitsverhältnissen und verdienen oft weniger als ihre männlichen Kollegen.

Warum sind Frauen in der Medizin „weniger erfolgreich“? Wieso verliert das System so viele gut ausgebildete Frauen? Warum gehen so wenige Frauen in Führung? Dazu gibt es mittlerweile Erkenntnisse aus zahlreichen Studien. Wir wissen, dass die Ursachen des „Frauenverlustes“ im Berufsleben und auf dem Karriereweg komplex und auf verschiedenen Ebenen angesiedelt sind.

Zunächst spielen dabei gerade in der Medizin „externe“ Faktoren wie ungünstige Arbeitsbedingungen, unflexible Arbeitszeiten oder mangelnde Kinderbetreuungsangebote eine Rolle. Diesbezüglich ist (vorsichtiger) Optimismus erlaubt. Der Bedarf an qualifizierten Medizinerinnen und

Medizinem in Klinik, Praxis und Wissenschaft wird früher oder später dazu führen, dass diese „externen“ Faktoren durch Änderungen in Organisation und Struktur entschärft werden, um Ärztinnen (und Ärzte) im Berufsleben zu halten oder zu bringen.

Viel wirksamer sind aber „interne“, also höchstpersönliche Faktoren wie Werte, Grundüberzeugungen, normative Vorstellungen, Genderrollenstereotype und mangelndes Wissen zur Unterschiedlichkeit von Männern und Frauen in der Kommunikation. Gerade gut ausgebildete Frauen sind heute in Deutschland mit widersprüchlichen Vorstellungen über die weibliche Geschlechtsrolle konfrontiert. Von außen werden sowohl berufliche Leistung als auch „Familienarbeit“ mit hohem Anspruch an die Mutterrolle erwartet.

Andererseits sind in Deutschland sowohl die Rolle „nur Hausfrau und Mutter“ als auch die Rolle „Karrierefrau“ eher negativ besetzt. Zusammen mit Erfahrungen in der eigenen Familie und deren kulturellem Kontext (wichtig insbesondere bei Migrationshintergrund) kann dies in Entscheidungssituationen zu großer psychischer Belastung führen. Ein weiterer Grund für Verunsicherung ist – privat als auch beruflich – häufig die Unkenntnis der Unterschiede zwischen männlicher und weiblicher Kommunikation. Mit zunehmender Verunsicherung steigt das Risiko, dass Frauen zu der Überzeugung gelangen, dass sie sich für „Familie ODER Beruf/Karriere“ entscheiden müssen und die Option „Familie UND Beruf/Karriere“ gar nicht mehr in Betracht ziehen.

Univ.-Prof. Dr. med.
Stefanie Ritz-Timme
Studiendekanin der
Medizinischen Fakultät
Heinrich-Heine-Universität
Düsseldorf

Direktorin des Institutes für
Rechtsmedizin im
Universitätsklinikum
Düsseldorf

Mentorin seit 2006



Dies dürfte der Hintergrund für die Tatsache sein, dass beruflich erfolgreiche Frauen sehr häufig kinderlos bleiben.

Vor diesem Hintergrund wird klar, wie wichtig Mentoring ist und warum es außerordentlich wirksam sein kann: Es kann und sollte die beschriebenen „internen“ Faktoren ansprechen, die Frauen oft daran hindern können, den für sie optimalen Weg zu finden.

Die SelmaMeyerMED-Mentoringlinien adressieren schon in Seminarangeboten und im Netzwerktreffen diesbezüglich relevante Aspekte und bieten die Möglichkeit, sie mit erfahrenen Trainerinnen und Trainern, den Mentoren und Mentorinnen und unter den Mentees zu reflektieren. Die aber sicher wertvollste Möglichkeit der Unterstützung ist die eigentliche Mentoringbeziehung, der Austausch zwischen Mentee(s) und Mentorin bzw. Mentor. Wenn es hier gelingt, Vertrauen und Offenheit herzustellen und zu leben, wird es möglich, alles zu sagen. Und dann kommt ans Tageslicht, was hemmt: Zweifel, Ängste, Unsicherheit, dysfunktionale Grundannahmen.

» Wenn es die Absicht einer Mentee ist, eine Führungsposition zu erreichen, ist es eine wunderbare Aufgabe für einen Mentoren bzw. eine Mentorin, sie vielleicht sogar bis dahin zu begleiten. «

Das Ansprechen und die gemeinsame Reflexion dieser Hemmnisse trägt oft schon zu deren Abschwächung oder gar Auflösung bei, dabei sind „Role Models“ gerade in der Medizin wichtig. Nach Wegfall der angesprochenen Hemmnisse ist wieder Raum für Visionen von sich selbst, die es oft schon gegeben hat und die aus Unsicherheit zwischenzeitlich „begraben“ worden waren, und die manchmal auch noch entwickelt werden müssen.

Der Mentor bzw. die Mentorin kann die Mentee jetzt darin unterstützen, ihre Absichten für Berufs- und Privatleben zu identifizieren und zu formulieren, sich auszurichten und Ihren persönlichen Weg zu finden.

Gerade heute sind in der Medizin sehr viele Entwürfe von Arbeitsleben und Karrierewegen möglich. Wenn es die Absicht einer Mentee ist, eine Führungsposition zu erreichen, ist es eine wunderbare Aufgabe für einen Mentoren bzw. eine Mentorin, sie vielleicht sogar bis dahin zu begleiten. Auch in Zeiten vielfacher Forderungen nach „Quotenfrauen“ darf es aber auch sein, dass eine Mentee zu dem Ergebnis kommt, dass sie keine Führungsrolle anstrebt, sondern ihre Rolle als Mutter mit „nur“ einer Halbtagsstätigkeit verknüpfen möchte, oder gar für einige Jahre „nur Familie“ leben möchte. Wenn Mentoring die Mentee darin unterstützt, ihre Vision von sich selbst zu entwickeln, ihren Weg zu finden und ihn klar ausgerichtet und begeistert zu gehen, dann war es erfolgreich – wie auch immer der persönliche Weg aussieht, den die Mentee wählt.

Eine lebendige Interaktion mit den Mentees bietet auch für den Mentoren bzw. die Mentorin viele Erlebnisse, die zur (Selbst-)Reflexion anregen. Im optimalen Fall unterstützt die Mentoringbeziehung also nicht nur die Weiterentwicklung der Mentees, sondern auch die der Mentoren und Mentorinnen und ist eine große Bereicherung für alle Beteiligten.

Das alles steht hinter dem Erfolg des SelmaMeyer-Mentorings – auch und gerade in der Medizin.

SelmaMeyerMED & A²

Stringente Mentoringstrategie
 der Medizinischen Fakultät der HHU Düsseldorf



A² MENTORING-PROGRAMM

Zielgruppe:

Studierende der Medizin
 und Zahnmedizin

Programmiansiedlung:

Studiendekanat der
 Medizinischen Fakultät

Programmlaufzeit:

studienbegleitend

Programmziele

Für Mentees, Mentorinnen
 und Mentoren:

- Erfülltes Arzt-Sein
- Optimierung der Lehr-
 und Lernkultur



SelmaMeyerMED-MENTORING

Zielgruppe:

Medizinerinnen und Natur-
 wissenschaftlerinnen in der
 Medizin von der Doktorandin
 bis zur Habilitandin

Programmiansiedlung:

Dekanat der Medizinischen
 Fakultät in Kooperation mit
 der Zentralen Gleichstellungs-
 beauftragten

Programmlaufzeit:

1 ½ – 2 Jahre

Programmziele

Für Mentees:

- Individuelle Persönlichkeits-
 entwicklung im Hinblick
 auf die Übernahme von
 Führungsaufgaben
- Bleibeperspektive Hoch-
 schule / Verbleib in der
 Klinik

MENTORING
 Peer-Group-Mentoring



SEMINARE

Selbstkompetenz | kommunikative Kompetenz
 sozial-ethische Kompetenz

NETZWERKTREFFEN

Jahrgangsübergreifend mit Mentees, Mentorinnen
 und Mentoren

COACHING

Individuelle Beratung



MENTORING
 One-to-One-Mentoring
 Peer-Group-Mentoring

SEMINARE

Karriereplanung | Führungskompetenzen
 Konfliktmanagement | Selbstmarketing | Bewerbungstraining

NETZWERKTREFFEN

Gruppenintern | Gruppen- und jahrgangsübergreifend
 HEINE-NETZwerk der Wissenschaftlerinnen

COACHING

Individuelle Karriereberatung

Die Medizinische Fakultät der HHU Düsseldorf wartet mit einem verstetigten Mentoring-Gesamtkonzept auf. Die Weiterentwicklung der SelmaMeyerMentoring-Programme zu Cross-Gender-Projekten ist geplant. Ein Schritt hin zum Mentoring als hochschulübergreifendem Personalentwicklungsinstrument wäre die Verzahnung der Programme als Bewerbungsplattform für die Mentees. Die bestausgebildeten High-Potentials können so in die Personalentwicklung aller teilnehmenden Hochschulen eingebunden werden.

A² und die SelmaMeyerMentoring-Programme sind konzipiert nach den Qualitätsstandards für Mentoring-Programme des Forum Mentoring e.V.

A² Mentoring-Programm | Susan Schahabi M.A. | Monika Demming-Pälmer M.A. | a-quadrat@hhu.de
 SelmaMeyerMED-Mentoring | Monika Demming-Pälmer M.A. | Ekaterina Masetkina M.A. | mentoring@hhu.de



SelmaMeyerMentoring



Das sagen unsere
Mentees:

» Durch die Aufnahme in das SelmaMeyerMentoring-Programm habe ich viel gelernt und vor allem viel Unterstützung erfahren, sowohl ganz konkret durch Coachingmaßnahmen und Workshops als auch moralisch-motivierend.

Zweimal am Programm teilnehmen zu können (zuerst als Doktorandin, dann als Postdoc), ist ein großer Gewinn, denn in den verschiedenen Phasen ist man mit ganz anderen, unterschiedlichen Problemlagen und Erfahrungen konfrontiert. Sich darüber austauschen zu können und Beratung zu erhalten, ist da sehr hilfreich. Von Herzen vielen Dank! «

Eine Mentee des SelmaMeyerMentorings

» Das SelmaMeyerMentoring ist wirklich gut gelungen. Danke, dass ich dabei sein durfte. «

Eine Mentee des SelmaMeyerMentorings

» Ein wirklich großartiges Programm. Mein männlicher Chef riet mir dringend zur Teilnahme und es war noch viel nützlicher, als ich erwartet hatte. Eine aus meiner Sicht auch für die gesamte Universität inklusive Universitätsklinikum profitable Maßnahme! «

Eine Mentee des SelmaMeyerMentorings

» Dieses Programm sollte unbedingt weiter gefördert werden. «

Eine Mentee des SelmaMeyerMentorings

» Es war ein hervorragendes Programm, das mich in meinem persönlichen Weg bestärkt hat, der mich in die Privatwirtschaft geführt hat. Dort bin ich mittlerweile in einer Position des hohen Managements angekommen. Vielen Dank für eine wunderbare Unterstützung durch das Programm – herzlichen Dank liebes Team! «

Eine Mentee des SelmaMeyerMentorings

Poster wurde während der Mitgliederversammlung zum 10-jährigen Jubiläum des Forums Mentoring e.V. durch Ekaterina Masetkina und Susan Schahabi präsentiert. Mai 2016, Berlin

Meilensteine und Entwicklungen aus 10 Jahren SelmaMeyerMentoring

Autorinnen

Ekaterina Masetkina

Monika Demming-Pälmer

Das SelmaMeyerMentoring ermöglicht zielstrebigen Wissenschaftlerinnen der Heinrich-Heine-Universität, ihre persönlichen Fähigkeiten und Kompetenzen zu identifizieren, zu entwickeln und diese systematisch bei der Berufsplanung zu nutzen. Sie entwickeln im regelmäßigen Austausch mit der Mentorin oder dem Mentor strategische und selbstrepräsentative Kompetenzen.

Zudem erhalten sie einen tieferen Einblick in hochschul- und wissenschaftspolitische sowie unternehmerische Inhalte. Daneben eröffnet Mentoring den Zugang zu einflussreichen Netzwerken und begünstigt die Entwicklung weiterer Netzwerke. Der Aufbau von neuen Kontakten und Netzwerken unterstützt ihre Karriereplanung.

Wo hat Mentoring seinen Ursprung?

Der Begriff Mentoring geht auf die griechische Mythologie zurück: Vor Beginn seiner großen Reise vertraut Odysseus seinen Sohn Telemachos dem guten Freund Mentor zur Erziehung an (welche dann im Wesentlichen durch die Göttin Athene, die in seine Gestalt schlüpfte, erfolgte). So ist Mentor das große Vorbild für die Weitergabe formellen und informellen Wissens an eine erfahrungsjüngere Person geworden. „Mentoring“ ist seit Anfang des neuen Jahrhunderts ein zentrales Schlagwort für berufliche Weiterentwicklung im weitesten Sinne geworden.

Wie in vielen anderen Branchen ist auch an Hochschulen ins Bewusstsein gerückt, dass nur ein geringer Anteil von Wissenschaftlerinnen Führungspositionen bekleidet und der weibliche Nachwuchs nicht annähernd chancengerechte Karrierebedingungen vorfindet, trotz gleich guter und teilweise besserer Abschlüsse im Vergleich mit den männlichen Kollegen. An Hochschulen wird Mentoring daher als ein wichtiges Personalentwicklungsinstrument für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs eingesetzt.

Wie ist das SelmaMeyerMentoring an der HHU entstanden?

Im Jahr 2006 bestand an der HHU ein Mangel an Frauen auf den verschiedenen akademischen Qualifikationsstufen. Während der Promovendinnenanteil bei 46,9% lag, brach der Frauenanteil bei den Habilitationen auf 14,3% ab; auf der Ebene der Professuren (W3 bis W1) waren Frauen nur noch mit 12,6% vertreten. Die Gründe für den geringen Frauenanteil in Führungspositionen sind vielfältig, können aber mindestens teilweise auf einen beschränkten Zugang von Frauen zu karriererelevantem Wissen zurückgeführt werden.

Das Potenzial der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler beschränkt sich nicht allein auf ihre fachlichen Kompetenzen, sondern erstreckt sich auch auf über viele Jahre hinweg gesammelte Erfahrungen über Hochschulstrukturen, Herausforderungen bei der akademischen Karriereplanung, Berufserfahrungen in der freien Wirtschaft und im Bereich Familiengründung. Dieser Wissensvorrat ist eine wertvolle Ressource für die Entwicklung wissenschaftlicher Karrieren und für das Erreichen einer Führungsposition. Mit der Einführung des SelmaMeyerMentoring-Programms an der HHU konnte dieses gesammelte Erfahrungswissen systematisch erschlossen und insbesondere den Wissenschaftlerinnen zugänglich gemacht werden.



Mittel für Gleichstellungsarbeit aus dem Strukturfonds des Wissenschaftsministeriums ermöglichten der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten der HHU 2005 mit der Planung eines Mentoringprogramms zu beginnen. Ziel war es, die Anzahl weiblicher Führungskräfte innerhalb wie außerhalb der Hochschule deutlich zu erhöhen. Als Namensgeberin wählten wir Prof. Dr. Selma Meyer aus. Sie war die erste habilitierte Frau im Fach Pädiatrie, die zweite an einer deutschen Medizinischen Fakultät und bis 1932 die einzige Professorin an der Medizinischen Akademie Düsseldorf. Der damalige Rektor, Professor Dr. Dr. Alfons Labisch übernahm 2005 die Schirmherrschaft für das Programm. Sie wird seither von jedem Rektor bzw. jeder Rektorin weiter getragen. Zur Beratung und Auswahl der Mentees wurde zudem ein wissenschaftlicher Beirat gebildet. Zu Beginn wurde mit kleinem Budget und einem 10-Wochenstunden-Werkvertrag Pionierarbeit geleistet und ein umfangreiches Programm entwickelt, das mittlerweile seit zehn Jahren erfolgreich umgesetzt und immer wieder modifiziert wird.

Die erste Programmlinie SelmaMeyerWISS-I startete 2006 mit der zuvor festgelegten maximalen Gruppengröße von zwölf Doktorandinnen aller Fakultäten. Je nach Größe der jeweiligen Fakultät erhielt diese zwei oder vier Plätze. Aufnahmekriterien für die Mentees waren eine formale Bewerbung sowie die Eignung, eine Führungsaufgabe zu übernehmen. Diese Eignung wurde vom Auswahlgremium nach Prüfung der Bewerbungsunterlagen und einem Bewerbungsgespräch festgestellt. Zu den weiteren Auswahlkriterien gehörten unter anderen ein besonderes soziales Engagement, ehrenamtliche Arbeit, Kinder oder pflegebedürftige Familienangehörige der Mentee.

Die erste Programmrunde erstreckte sich über ein Jahr. Hauptthemenbereiche waren zunächst die Vereinbarkeit hochrangiger beruflicher Tätigkeit von Wissenschaftlerinnen mit Familienarbeit/Privatleben, die Entwicklung eines karriereförderlichen Selbstbewusstseins und Durchsetzungsvermögens, zielgerichtete Karriereentwicklung sowie Konfliktmanagement. Die Rückmeldungen der Mentees und Mentorinnen der ersten Gruppe SelmaMeyerWISS waren äußerst positiv und ermutigend. Die einjährige Programmlaufzeit erwies sich jedoch als zu kurz für die Doktorandinnen und wurde daher um ein halbes Jahr verlängert.

Chronologische Entwicklung und Diversifizierung des Programms



Jahresempfang 2012, Jazzschmiede Düsseldorf.
V.l.n.r.: Sanda Grätz, Prof. Dr. Dr. Hans Michael Piper, Prof. Dr. Stefanie Ritz-Timme, Monika Demming-Pälmer

Heute umfasst das SelmaMeyerMentoring drei Hauptzweige:

- SelmaMeyerMED
- SelmaMeyerWISS
- SelmaMeyerPROF

die in acht Programmlinien unterteilt sind. Abbildung 1 gibt eine detailliertere Übersicht über die Programmlinien.

Das ursprüngliche [SelmaMeyerWISS](#)-Programm für Doktorandinnen aller Fakultäten wird seit dem Start in 2006 erfolgreich weitergeführt. Im Oktober 2016 werden die Absolventinnen der sechsten Mentoring-Runde SelmaMeyerWISS aus den aktiven Reihen der Mentees verabschiedet.

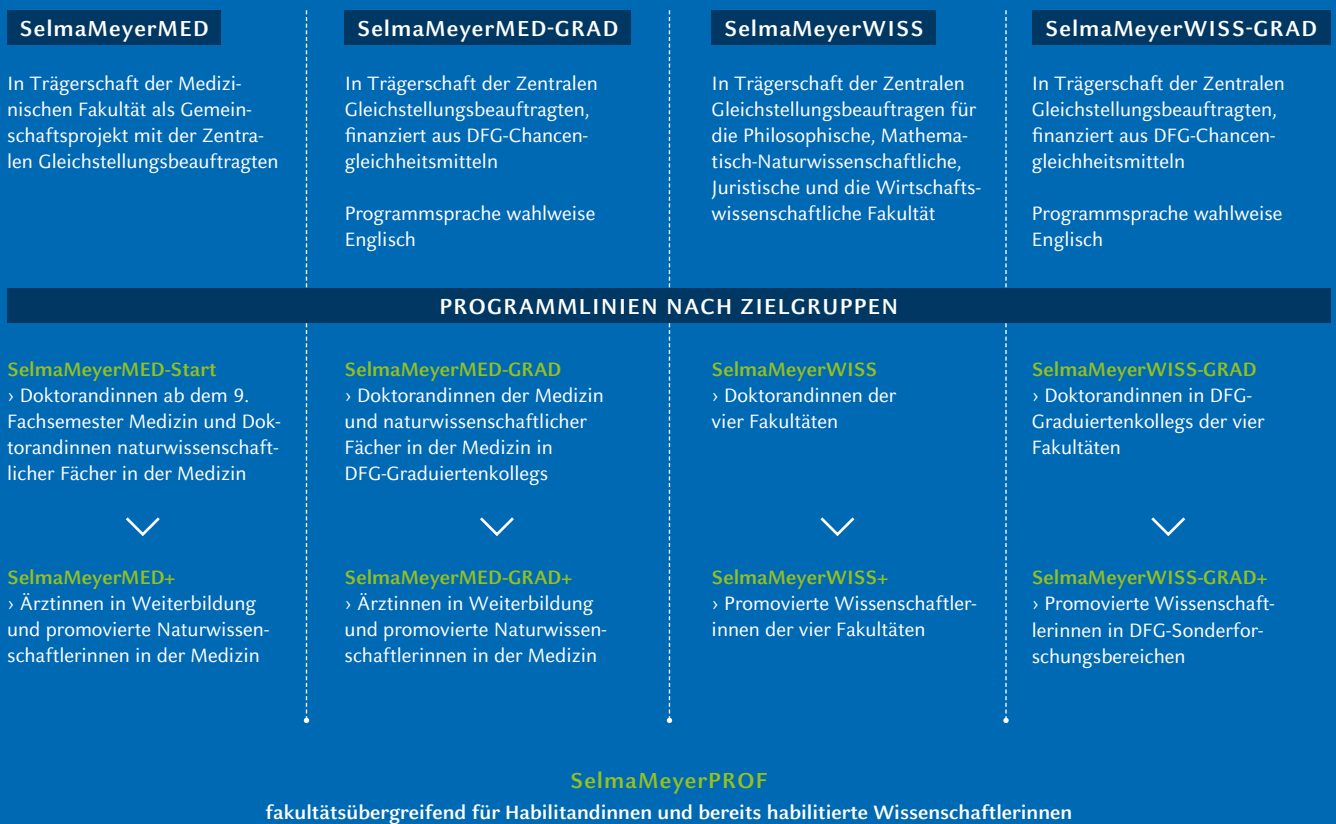
Seither hat sich das SelmaMeyerMentoring deutlich diversifiziert. Da sich der Karriereverlauf in der Medizin sehr stark von dem der anderen Wissenschaftsdisziplinen unterscheidet, wird den Wissenschaftlerinnen der Medizinischen Fakultät ein gezieltes Angebot gemacht. 2009 wurde das SelmaMeyerMentoring daher mit dem SelmaMeyerMED-Mentoring ein eigener Programmzweig für Medizinerinnen und Naturwissenschaftlerinnen, die im Bereich der Medizin forschen bzw. tätig sind, geschaffen.

Damit wird den besonderen Rahmenbedingungen in der beruflichen Trias aus Patientenversorgung, Forschung und Lehre Rechnung getragen. Das Dekanat der Medizinischen Fakultät hat als erste Fakultät das Programm verstetigt; der seinerzeitige Ärztliche Direktor, Professor Dr. Dr. Wolfgang Raab, und der Dekan, Professor Dr. Joachim Windolf, förderten die Akzeptanz des Programms im Kollegium des Klinikums. Ein separater Wissenschaftlicher Beirat wurde zur Beratung gebildet.

Unter Berücksichtigung unterschiedlicher Zielgruppen wurden verschiedene Mentoring-Programme im Bereich SelmaMeyerMED konzipiert. Für Medizinstudentinnen ab dem 9. Fachsemester, die ihre Doktorarbeit schreiben und für Doktorandinnen der naturwissenschaftlichen Fächer wird die Linie [SelmaMeyerMED-Start](#) angeboten. Im Oktober 2016 bekommen die Absolventinnen der dritten Mentoring-Runde SelmaMeyerMED-Start ihre Zertifikate.

Doktorandinnen naturwissenschaftlicher Fächer in der Medizin, die in einem Graduiertenkolleg oder Sonderforschungsbereich forschen, können sich am [SelmaMeyerMED-GRAD](#) beteiligen. Bedingt durch die Internationalität der Wissenschaftlerinnen werden diese Gruppen teilweise in Englisch geführt.

SelmaMeyerMentoring: Programmkanon (Abb. 1)



Mittlerweile werden Mentees aus dem IV. Durchgang der SelmaMeyerMED-GRAD Linie verabschiedet.

Weitere Diversifizierung des MED-Mentorings fand 2010 statt, als Ärztinnen in Weiterbildung und promovierte Naturwissenschaftlerinnen in der Medizin an den Linien **SelmaMeyerMED+** bzw. an den parallel laufenden **SelmaMeyerMED-GRAD+** teilnehmen durften. Im kommenden Jahr werden Mentees des dritten Durchgangs das Mentoring-Programm absolvieren.

Aufgrund der großen Nachfrage seitens der Postdoktorandinnen der anderen Fachrichtungen entwickelten sich 2011 im Rahmen vom SelmaMeyerMentoring-Programm zwei zusätzliche Linien. Das **SelmaMeyerWISS+** wurde für promovierte Wissenschaftlerinnen aller vier Fakultäten (ohne Medizin) geschaffen. Momentan geht die zweite Runde zu Ende. Die **SelmaMeyerPROF**-Linie unterstützt als fakultätsübergreifendes Mentoring-Programm (inklusive Medizin) Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur und bereitet sie gezielt auf professorale Leitungsaufgaben vor.

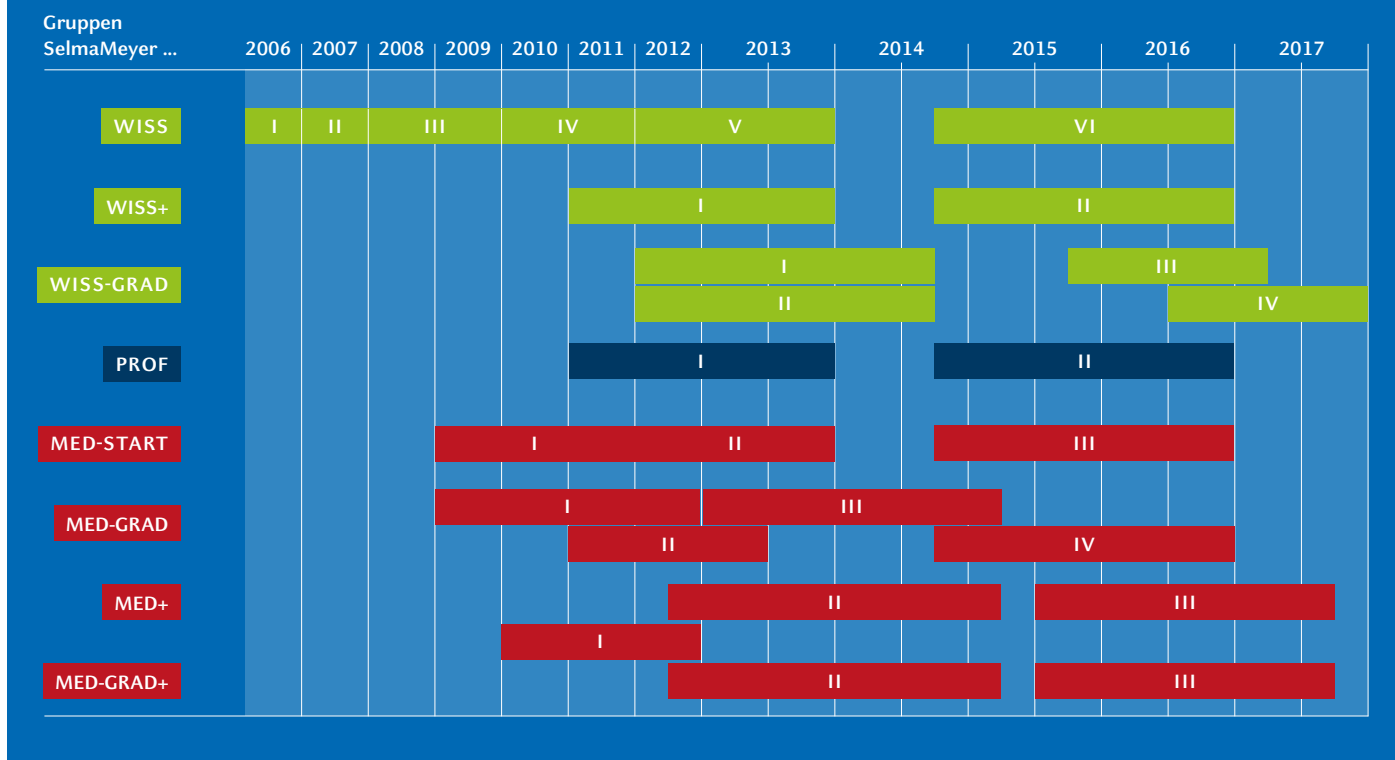
Die jüngste Modifizierung des SelmaMeyerMentorings gab es ab 2012. Ähnlich wie beim SelmaMeyerMED-GRAD wurde für Stipendiatinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und

Kollegiatinnen der Graduiertenkollegs und Sonderforschungsbereiche mit Blick auf die spezifischen Rahmenbedingungen der GRKs und SFBs die zusätzliche Mentoring-Linie **SelmaMeyerWISS-GRAD** konzipiert. Momentan nehmen Mentees der III. und IV. Mentoring-Gruppen an der SelmaMeyerWISS-GRAD Linie teil.



v.l.n.r. Gerda Reiff, Monika Demming-Pälmer, Dr. Ursula Kessen, Prof. Dr. Joachim Windolf, Sanda Grätz

Chronologie des SelmaMeyerMentorings (Abb. 2)



Grün: Gruppen der Programmlinie SelmaMeyerWISS Blau: Gruppen der Programmlinie SelmaMeyerPROF Rot: Gruppen der Programmlinie SelmaMeyerMED

Wer gehört zu den Mentees des SelmaMeyerMentorings?

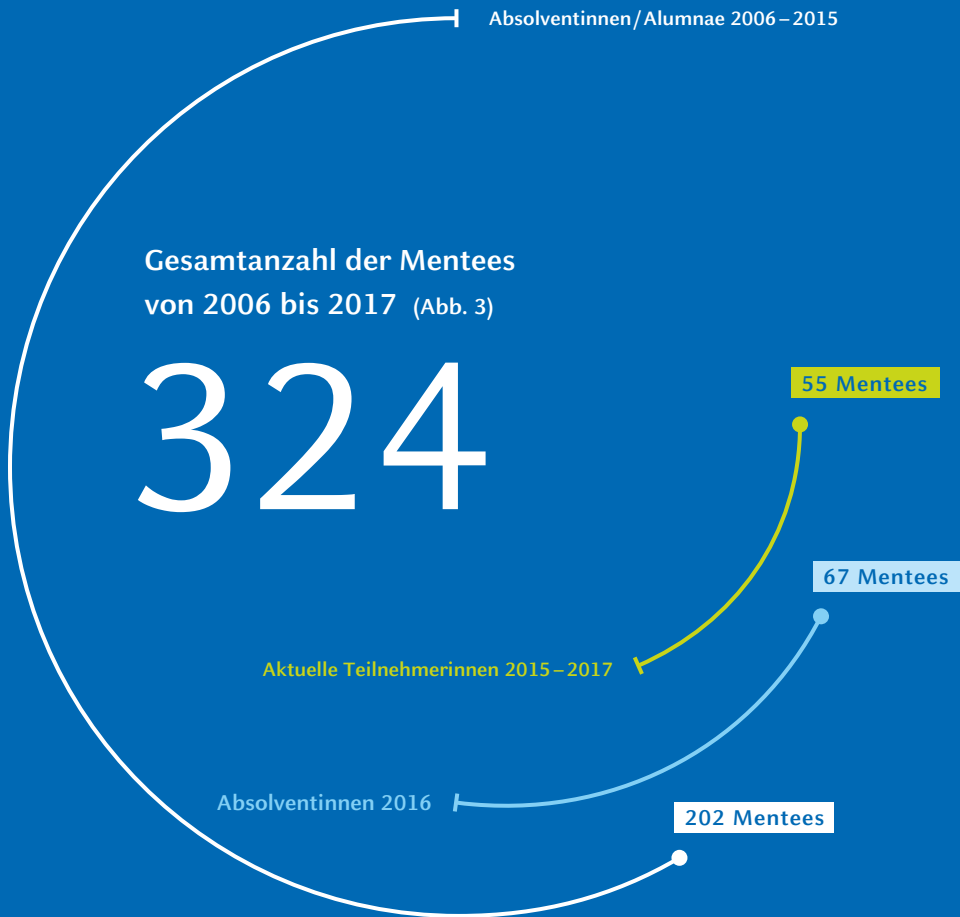
Seit Beginn des SelmaMeyerMentorings haben viele Wissenschaftlerinnen die Gelegenheit wahrgenommen, sich in den verschiedenen Programmstufen weiterzuentwickeln. Einmal mit zwölf Doktorandinnen gestartet, zählt das SelmaMeyerMentoring-Programm heute insgesamt 324 aktive und ehemalige Mentees in seinen Reihen (dazu siehe Abb. 3 und Abb. 5). Dank der sukzessiven Diversifizierung des Programms im Laufe der zehn Jahre wuchs auch die Anzahl der Mentees enorm an:

- 202 Mentees haben am SelmaMeyerMentoring in den Jahren 2006 bis 2015 teilgenommen und es abgeschlossen;
- 67 Mentees gehören zu den Absolventinnen 2016 und schließen das SelmaMeyerMentoring im Oktober 2016 ab;
- 55 Mentees nehmen aktuell in einer der Gruppen die Möglichkeit wahr, sich mit Mentoring auf die Übernahme von Führungsaufgaben vorzubereiten und werden 2017 das Programm abschließen.

Das SelmaMeyerMentoring richtet sich an drei unterschiedliche Zielgruppen (Abb. 4):

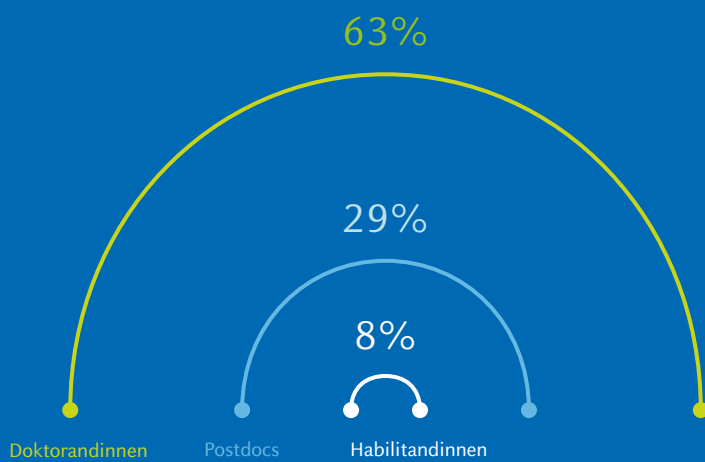
- Doktorandinnen aller Fakultäten,
- promovierte Wissenschaftlerinnen und Ärztinnen in Weiterbildung sowie
- Wissenschaftlerinnen und Ärztinnen im fortgeschrittenen Habilitationsprozess bzw. bereits habilitierte Wissenschaftlerinnen.

Überwiegende Mehrheit aller Mentees sind Doktorandinnen (63%), darauf folgen Postdoktorandinnen, inklusive Ärztinnen in Weiterbildung (29%). Die bisher kleinste Zielgruppe (8%) umfasst Wissenschaftlerinnen aller Fakultäten, die sich gezielt auf eine Professur vorbereiten (Habilitation), wobei dies in erster Linie mit der späteren Schaffung der SelmaMeyerPROF-Programmlinie zusammenhängt. Einige Mentees „wachsen“ mit dem Programm – nach der erfolgreich abgeschlossenen Doktorandinnen-Runde und dem Abschluss ihrer Dissertation bewerben sie sich um einen Mentoring-Platz in einer der aufbauenden Linien für fortgeschrittene Wissenschaftlerinnen (siehe Abb. 6).

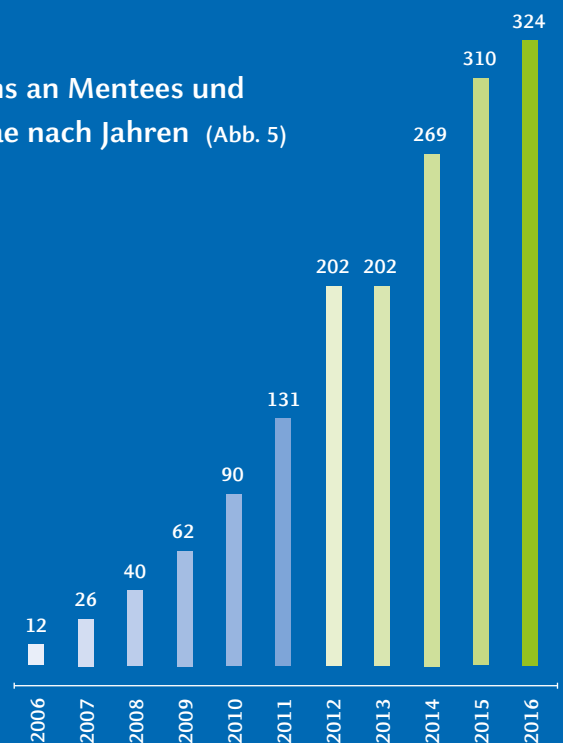


Gesamtanzahl der Mentees und Alumnae (Abb. 3)

Anteil Mentees nach akademischen Statusgruppen (Abb. 4)



Zuwachs an Mentees und Alumnae nach Jahren (Abb. 5)



Mentoring-Angebote für unterschiedliche akademische Statusgruppen (Abb. 6)



Wie ist das Programm aufgebaut?

Gemäß den Qualitätsstandards für Mentoring-Programme, die durch das Forum Mentoring in der Wissenschaft e.V. in 2005 klar definiert wurden, besteht das SelmaMeyerMentoring aus drei Modulen:

- Mentoring-Beziehung mit erfahrenen Führungskräften aus Hochschulen, der freien Wirtschaft, dem öffentlichen Dienst, dem politischen oder kulturellen Bereich, die individuell und passgenau den Bedürfnissen entsprechend und auf Vorschlag der jeweiligen Mentee gewonnen werden
- Seminare zum Ausbau der persönlichen Schlüsselqualifikationen und -kompetenzen
- Regelmäßige gruppeninterne oder -übergreifende Treffen zur Vernetzung der Wissenschaftlerinnen (mit Kurzseminaren, Vortragsabenden und Evaluationstreffen)

Nach Bedarf wird auch das Modul „Coaching“ im Sinne der individuellen Beratung und Karriereplanung der Wissenschaftlerinnen eingesetzt.

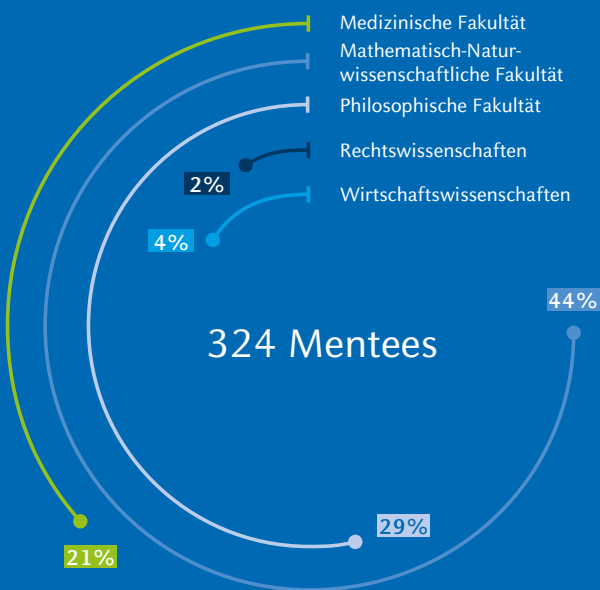
Besonderheit und Erfolgsrezept des Mentorings an der Heinrich-Heine-Universität war und ist bis heute

- die Geschlossenheit der Gruppen,
- die Vertraulichkeit der Seminare und Beratungen – das gesprochene Wort bleibt im Raum –,
- eine Dozentin führt durch alle Seminare einer Mentee-Gruppe,
- die Koordinatorin steht in sehr engem Kontakt zu den Mentees und den Dozentinnen.

Diese Regeln führen dazu, dass die Gruppen in kurzer Zeit ein enges Vertrauensverhältnis zueinander aufbauen und sich die Arbeit in den Seminare kontinuierlich entwickeln und intensivieren kann.

Anteil Mentees nach Fakultäten (Abb. 7)

(Abb. 7)

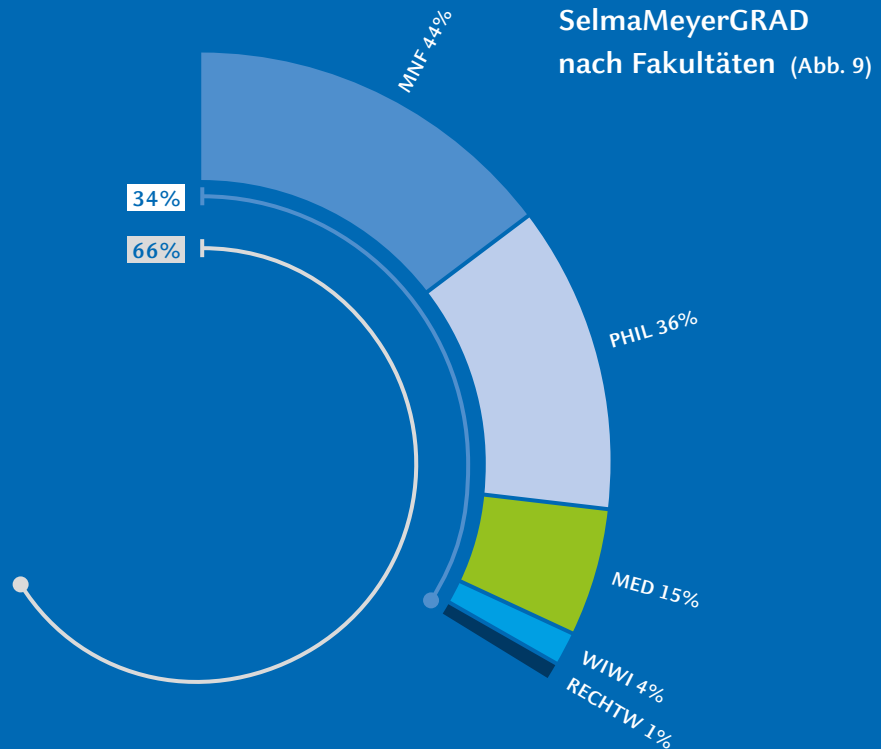


Anteil der Mentees in den GRAD-Programmlinien (Abb. 8)

... deren Teilnahme am SelmaMeyer-Mentoring in den Jahren 2009 bis 2016 durch die Chancengleichheitsmittel der DFG finanziert ist.

—●—
Mentees aus SelmaMeyerWISS-GRAD, MED-GRAD, MED-GRAD+ Linien in allen Jahren

—●—
Alle andere Mentees aus den Linien SelmaMeyerWISS, WISS+, MED, MED+, PROF.



Wie wird das Programm finanziert?

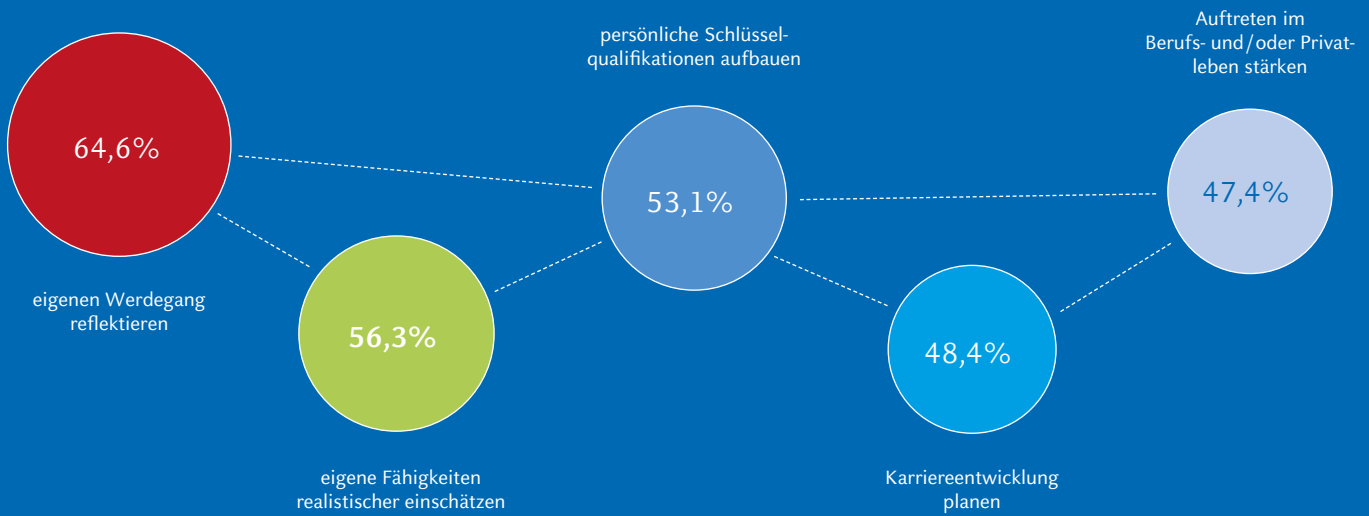
Die Finanzierung der Programme erfolgt über die jeweiligen Träger: SelmaMeyerWISS sowie SelmaMeyerPROF werden über den Haushalt der Gleichstellungsbeauftragten der HHU finanziert, SelmaMeyerMED wird durch Mittel der Medizinischen Fakultät getragen.

Neben der planmäßigen internen universitären Finanzierung greift das SelmaMeyerMentoring auf die Chancengleichheitsmitteln der DFG-Graduiertenkollegs und –Sonderforschungsbereiche zurück. Damit verfolgt die DFG das Ziel, den Anteil an weiblichen Wissenschaftlerinnen deutlich zu erhöhen. Eine Methode der Unterstützung des qualifizierten weiblichen Nachwuchses ist die Teilnahme an einem universitären Mentoring-Programm.

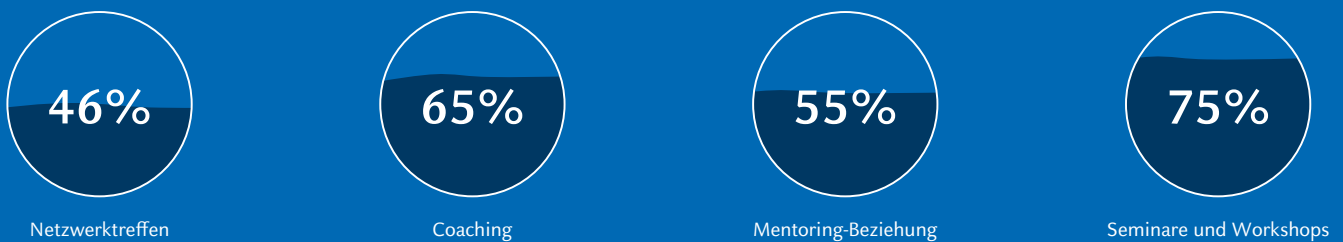
Dank der erfolgreichen Drittmittelinwerbung im Rahmen von Graduiertenkollegs und Sonderforschungsbereichen konnten Doktorandinnen und Postdoktorandinnen aller fünf Fakultäten der HHU an den SelmaMeyerGRAD-Linien teilnehmen. Insgesamt 34% aller Mentees konnten sich an den SelmaMeyerGRAD–Mentoring-Linien weiterbilden (siehe Abb. 8 und 9).

Vorteile des Mentorings (Abb. 10)

Dank der Beteiligung am SelmaMeyerMentoring konnten die Mentees ...



Zufriedenheit der Mentees mit den Modulen des Mentorings (Abb. 11)



Ergebnisse aus der internen Evaluation

Im Jubiläumsjahr 2016 fand eine umfangreiche interne Evaluation des Mentoring-Programms statt. Unter allen Mentees, die sich seit 2006 bis einschließlich Juni 2016 an dem SelmaMeyerMentoring beteiligt haben bzw. sich in einer der aktuell laufenden Runden befinden, führten die Koordinatorinnen eine Abschlussbefragung durch.

Bei der Befragung konnten die Koordinatorinnen auf das gut gepflegte Netzwerk von Alumnae des Programms zurückgreifen. Von 300 versendeten Fragebögen wurden 192 beantwortet, was einer Rücklaufquote von 64% entspricht. Mithilfe eines Online-Fragebogens wurden die Teilnehmerinnen gebeten, sich zu ihren Zielen und ihrem persönlichen Nutzen durch das SelmaMeyerMentoring zu äußern. Einen besonderen Wert legten die

Koordinatorinnen auf die Erfassung der persönlichen und akademischen Entwicklung der Mentees während der Mentoringzeit. Die Daten belegen, dass über 80% der Mentees persönlich und/oder beruflich von der Teilnahme am SelmaMeyerMentoring-Programm profitieren konnten. Die Aspekte, wie der Anreiz, den eigenen Werdegang zu reflektieren, eigene Fähigkeiten realistischer einschätzen zu können, persönliche Schlüsselqualifikationen aufzubauen, die eigene Karriereentwicklung zu planen sowie eigenes Auftreten im Berufs- und/oder Privatleben zu stärken, wurden von den Mentees als besonders nützlich eingeschätzt. Den größten Nutzen erlebten die Mentees laut Umfrage durch die themenspezifischen Seminare. Aber auch die weiteren Module des Programms wurden vielen Mentees als sehr hilfreich beschrieben. Die Abbildungen 10 und 11 zeigen die Ergebnisse.

Drei zentrale Module des SelmaMeyerMentoring-Programms im Detail:

1. Mentoring-Beziehung

Das Programm wird wesentlich vom ehrenamtlichen Engagement der Mentorinnen und Mentoren getragen. Bei ihnen handelt es sich um Professorinnen und Professoren dieser und anderer Hochschulen, um Personen in leitenden Positionen aus Forschung, Wirtschaft, Kultur und Politik mit Zugang zu berufsrelevanten Netzwerken.

Im Rahmen des SelmaMeyerMentorings sind zwei Mentoring-Formen möglich: One-to-one Mentoring (oder Tandem, Beziehung Mentee – Mentorin bzw. Mentor, individuell angepasst) und Peer-Group-Mentoring (eine kleine Gruppe von zwei bis vier Mentees wird von einer Mentorin bzw. einem Mentor betreut, in der Regel durch Koordinatorin vorgeschlagen).

Es sind drei Faktoren zu berücksichtigen, bei deren Erfüllung ein „Matching“ (Zusammenbringen von Mentorin/Mentor und Mentee/Mentees) zustande kommen kann:

1. Wünsche der Mentee(s)
2. Bereitschaft der Mentorin/des Mentors, die Mentee(s) zu betreuen
3. Kompatibilität und gute Passgenauigkeit sowie ähnliche Interessen im Tandem bzw. Gruppe.

Die Mentee sucht sich eine Persönlichkeit nach ihren eigenen Vorstellungen und Bedürfnissen aus. Es kann ein Vorbild aus dem gleichen Forschungsfeld oder aus der professionellen Umgebung sein, die der Mentee beruflich interessant erscheint. Es kann auch eine Persönlichkeit außerhalb der Forschung sein, deren Karriereverlauf für die Mentee besonders interessant ist. Nach der offiziellen Anfrage seitens der Koordinatorin soll die ausgesuchte Person eine generelle Bereitschaft signalisieren, diese Mentee zu übernehmen. Da in den meisten Fällen eine Führungskraft gefragt wird, eine ehrenamtliche Tätigkeit zu übernehmen, sollen der zeitliche Aufwand und die Kapazitäten der angefragten Person berücksichtigt werden. Beim Kennenlernetreffen überprüfen die beiden Parteien, ob die „Chemie“ stimmt. Das ist die wichtigste Voraussetzung für ein erfolgreiches Vorankommen der Mentee.

Nach vollendetem „Matching“ finden die Mentoringbegegnungen vertraulich statt. Die jeweilige Koordinatorin steht jederzeit für Fragen und zur Unterstützung bereit, greift aber nur auf Aufforderung eines Tandemmitglieds beratend in den Mentoringprozess ein.

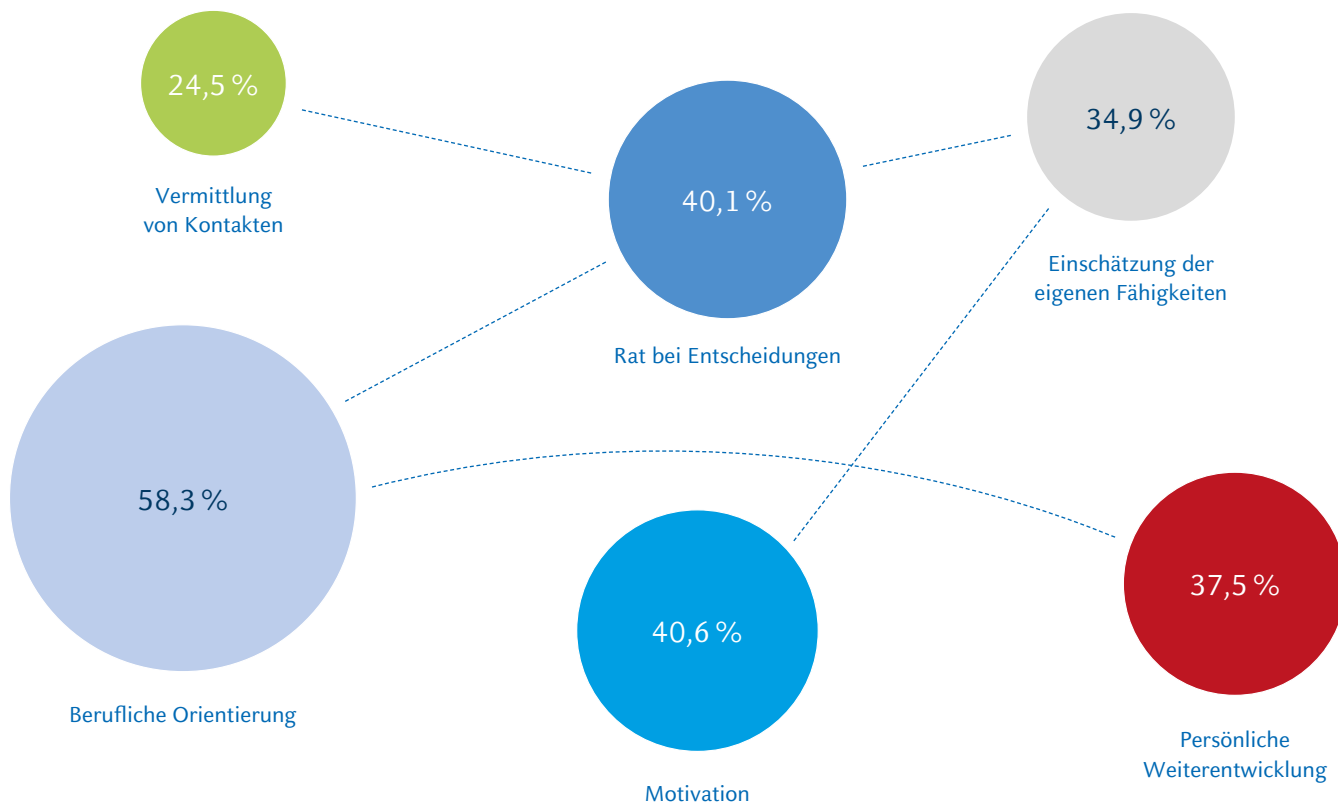
Wer sind Mentorinnen und Mentoren im SelmaMeyerMentoring?

Das SelmaMeyerMentoring ist in erster Linie ein Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen. Obwohl ein Cross-Gender-Mentoring, in dem auch junge männliche Wissenschaftler unterstützt werden können, zukünftig geplant wird, waren und sind momentan Mentees ausschließlich weiblich. Nichtsdestotrotz sind Männer von der Teilnahme am Programm nicht ausgeschlossen. Im SelmaMeyerMentoring-Programm sind 30 Mentoren aktiv, was in Bezug auf die Gesamtzahl von 203 Mentorinnen und Mentoren 15% ausmacht (s. Abb. 13).

In den zehn Jahren hat das SelmaMeyerMentoring einen eigenen Pool von Mentorinnen und Mentoren begründet. Drei Viertel aller Mentorinnen und Mentoren stammen aus dem Hochschulbereich (intern, extern, deutschlandweit und Ausland), 16% von ihnen kommen aus der freien Wirtschaft. Führungskräfte aus dem öffentlichen Sektor, dem politischen und kulturellen Bereichen machen 9% aller SelmaMeyer-Mentorinnen und Mentoren aus (s. Abb. 14).

Mit 38,4% stellen die Wissenschaftlerinnen aus externen Universitäten die größte Gruppe an Mentorinnen, dicht gefolgt von den Professorinnen der HHU mit einem Anteil von 24,6%. Somit sind interne und externe Wissenschaftlerinnen mit insgesamt 63% als Mentorinnen besonders gefragt. In Anbetracht der Tatsache, dass der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs in außerordentlicher Weise von den Erfahrungen seiner Vorgängerinnen profitiert, kann das Engagement der universitären Mentorinnen nicht hoch genug geachtet werden. Wenn auch die Gruppe der Mentoren vergleichsweise klein ist, so lässt sich die oben genannte Besonderheit auch hier erkennen: insgesamt 12,3% aller Mentoren sind Wissenschaftler (s. Abb. 16).

Bereiche, in denen Mentees besonders gut unterstützt sind (Abb. 12)



Die Abbildung 15 zeigt Mentorinnen und Mentoren aus dem universitären Bereich, aufgeteilt nach Angehörigen der HHU und des Klinikums sowie externe Professorinnen und Professoren. In 37% der Fälle wurde hausintern „gematcht“, in 63% wurde externe Expertise gefragt.

Nicht nur die Mentees selbst, sondern auch die Mentoren bzw. Mentorinnen profitieren von der Teilnahme am Programm. Viele von ihnen genießen den Kontakt und den wissenschaftlichen Austausch mit dem akademischen Nachwuchs. Oft berichten sie auch eine Verbesserung ihrer eigenen Schlüsselqualifikationen wie etwa Beratungskompetenz, interkulturelle Kompetenz, Gender- und Diversity-Kompetenz.

Laut der Ergebnisse aus der Befragung haben Mentees die Tätigkeit von Mentoren und Mentorinnen in Fragen der beruflichen Orientierung, Motivation, Beratung, persönlicher Weiterentwicklung und besserer Einschätzung der eigenen Fähigkeiten als besonders unterstützend erlebt (s. Abb. 12). Für knapp zwei Drittel der Mentees war die fachliche Nähe der Mentorin oder des Mentors von Relevanz. Für die anderen Mentees spielte die fachliche Nähe für den Erfolg der Mentoringbeziehung eine untergeordnete Rolle. In diesen Fällen stand dann weniger die fachliche, sondern die persönliche und strategische Entwicklung der Mentees im Fokus.

Indem die Mentorinnen und Mentoren ihre Berufserfahrung weitergeben und ihre Karrierewege nachzeichnen und offenlegen, unterstützen sie die Entwicklung der jeweiligen Mentee.

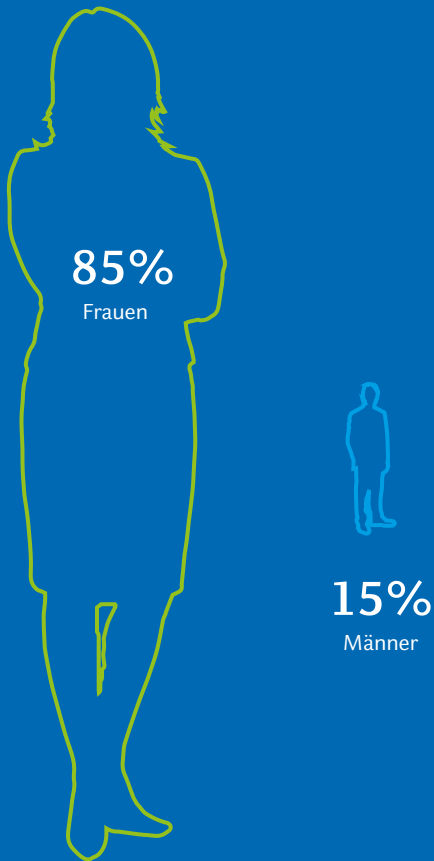
So können Einblicke in die Bereiche gewonnen werden, in denen die Mentees ihre berufliche Zukunft sehen. Ein interessanter Zusammenhang besteht zwischen der Herkunft der Mentorinnen und Mentoren und dem aktuellen Tätigkeitsbereich der Mentees. Die Mehrheit der Mentorinnen und Mentoren kommen aus dem Hochschulbereich (75%), so bauen die Mentees überwiegend eine akademische Karriere auf: über 70% der Mentees sind wissenschaftlich im öffentlichen Dienst (sei es Hochschule, oder eine öffentliche Forschungseinrichtung) tätig. Zusätzliche 7,3% der Mentees arbeiten im Wissenschaftsmanagement in öffentlichen Einrichtungen.

Die hierarchiefreie Zusammenarbeit im Tandem mit der Mentorin/dem Mentor bzw. in der Peer-Group fand nach Angaben der Mentees überwiegend in Form von Gesprächen statt. 56% der befragten Mentees schätzten in ihrer Mentoring-Beziehung vor allem den fachlichen Austausch mit dem Mentor bzw. der Mentorin. Aus 6% der Mentoring-Beziehungen sind Arbeitsbeziehungen mit wechselseitigem Gewinn entstanden, sei es durch gemeinsame Publikationen, die persönliche Unterstützung bei zukünftigen Entscheidungen, die Hilfe bei der Übernahme einer neuen Position im Ausland oder diverse durch das Netzwerk der Mentorin bzw. des Mentors entstandene Projekte.

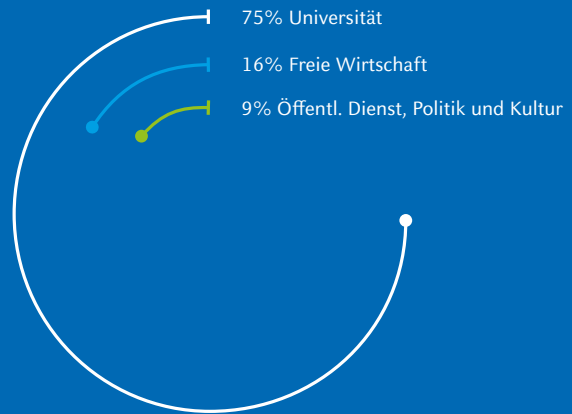
Es ist anzumerken, dass 24% der befragten Absolventinnen des Programms immer noch den Kontakt zu ihren Mentorinnen und Mentoren aufrecht halten und regelmäßig pflegen trotz der formal abgeschlossenen Mentoring-Beziehungen.

Mentorinnen und Mentoren im Vergleich

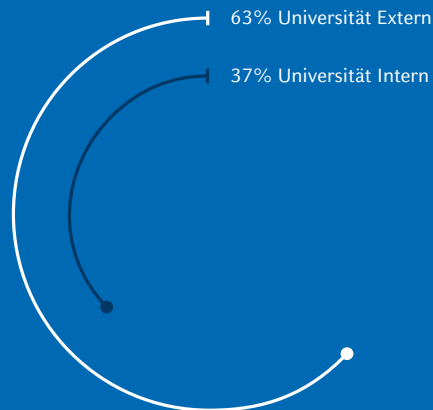
Nach Geschlecht
(Abb. 13)



Nach Tätigkeitsbereich
(Abb. 14)



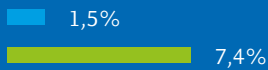
Universitäre Mentorinnen und Mentoren
(intern/extern) (Abb. 15)



... nach Geschlecht und Tätigkeitsbereich (Abb. 16)

■ Männer ■ Frauen

Öffentl. Dienst, Politik und Kultur



Freie Wirtschaft



Universität Extern



Universität Intern





2. Seminarprogramm

Das Seminarprogramm des SelmaMeyerMentorings orientiert sich an den Empfehlungen des Forums Mentorings in der Wissenschaft und dient der Optimierung der Schlüsselqualifikationen, insbesondere in den Bereichen

- Teammanagement/Führungsqualifikation
- Karriereplanung
- Selbstmarketing
- Konfliktmanagement
- Bewerbung-/Berufungstraining

Die Mentees bringen z. B. Themen und Fälle aus ihrer Praxis zu Beginn des Seminars ein. In dynamischer Gruppenarbeit werden diese unter methodischer Anleitung und durch gezielte Inputs bearbeitet und Lösungen gefunden.

Nach Angaben der Mentees konnten sie dank der Beteiligung an Seminaren solche Schlüsselqualifikationen und Kompetenzen wie Selbstreflexion, Konfliktmanagement, Führungskompetenz und Selbstpräsentation erwerben (Abb. 17).

Links: Beim Workshop mit der Stimmtrainerin Alexandra Naumann

Rechts: Dr. Peter Modlers Vortrag „Zwischen Arroganz und Ergebenheit“



3. Netzwerkarbeit

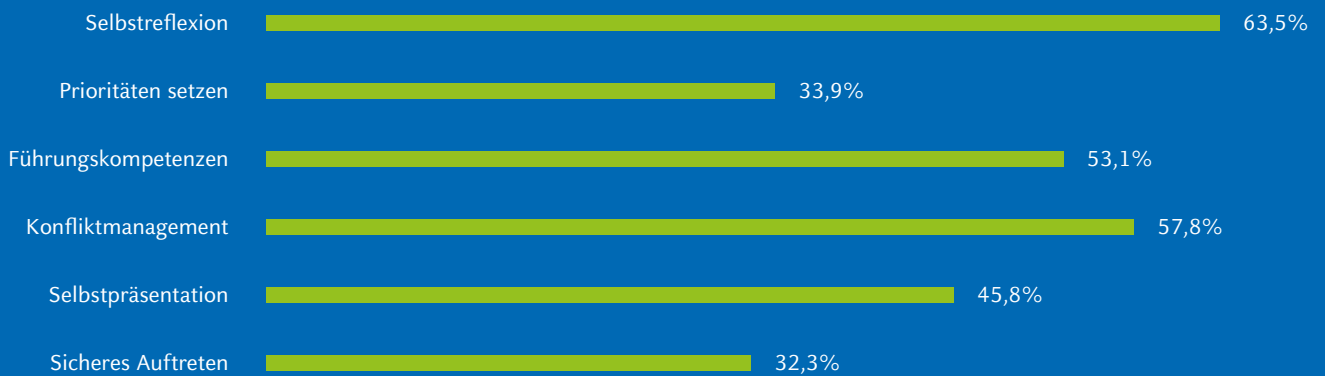
Mit dem vollendeten Programmausbau – inzwischen laufen in der Regel bis zu neun parallele Mentoring-Gruppen – hat sich die Netzwerkarbeit etwas verändert. Die Themen für die Netzwerkveranstaltungen werden nach wie vor von den Mentees der jeweiligen Gruppen vorgeschlagen. Da es hier zu Mehrfachnennungen aus den Gruppen kommt, bietet es sich an, gruppenübergreifende Treffen zu veranstalten. Gemeinsame gruppenübergreifende Netzwerktreffen aktueller und ehemaliger Mentees runden das Programm ab. Zusätzlich lädt die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der HHU zwei Mal jährlich zum HEINE-NETZwerk der Wissenschaftlerinnen auf Schloss Mickeln ein. Mentees, Mentorinnen und Mentoren werden eingeladen und finden eine Möglichkeit zum übergreifenden Netzwerken. Der Jahresempfang mit Begrüßung neuer Mentees und Verabschiedung der abgelauenen Programmrunden ist ein weiteres jahrgangsübergreifendes Treffen, zu dem alle aktiven und ehemaligen Mentorinnen und Mentoren sowie die Mentees und Alumnae des Programms eingeladen werden. Die Gelegenheit zum Kennenlernen und zum Austausch mit den anderen Mentees, Mentorinnen und Mentoren wird gerne genutzt.

60% der an der Umfrage beteiligten Mentees betonen, dass sie dank des SelmaMeyerMentorings ihre Netzwerke erweitern konnten (s. Abb. 18). Aus den Netzwerkkontakten der Mentorin bzw. des Mentors sowie aus ihrem beruflichen Alltag konnten jeweils 40% der Mentees wertvolle Praxiserfahrungen und Insiderwissen sammeln.

Nicht zuletzt dank der interdisziplinären Zusammensetzung der Mentoring-Gruppen konnten 37% der Mentees ihren Fachhorizont erweitern. Ebenso 37% der Mentees konnten interdisziplinäre Netzwerke aufbauen. Über 30% konnten neue Ideen für eigene Forschung bekommen und ihre Motivation für den Verbleib in der Wissenschaft steigern. Durch den Austausch im Netzwerk bekamen 14% der Mentees Impulse, sich doch in der Wirtschaft zu verwirklichen, was ihnen langfristig die Möglichkeit bewahrt, eine FH-Professur zukünftig anzustreben.

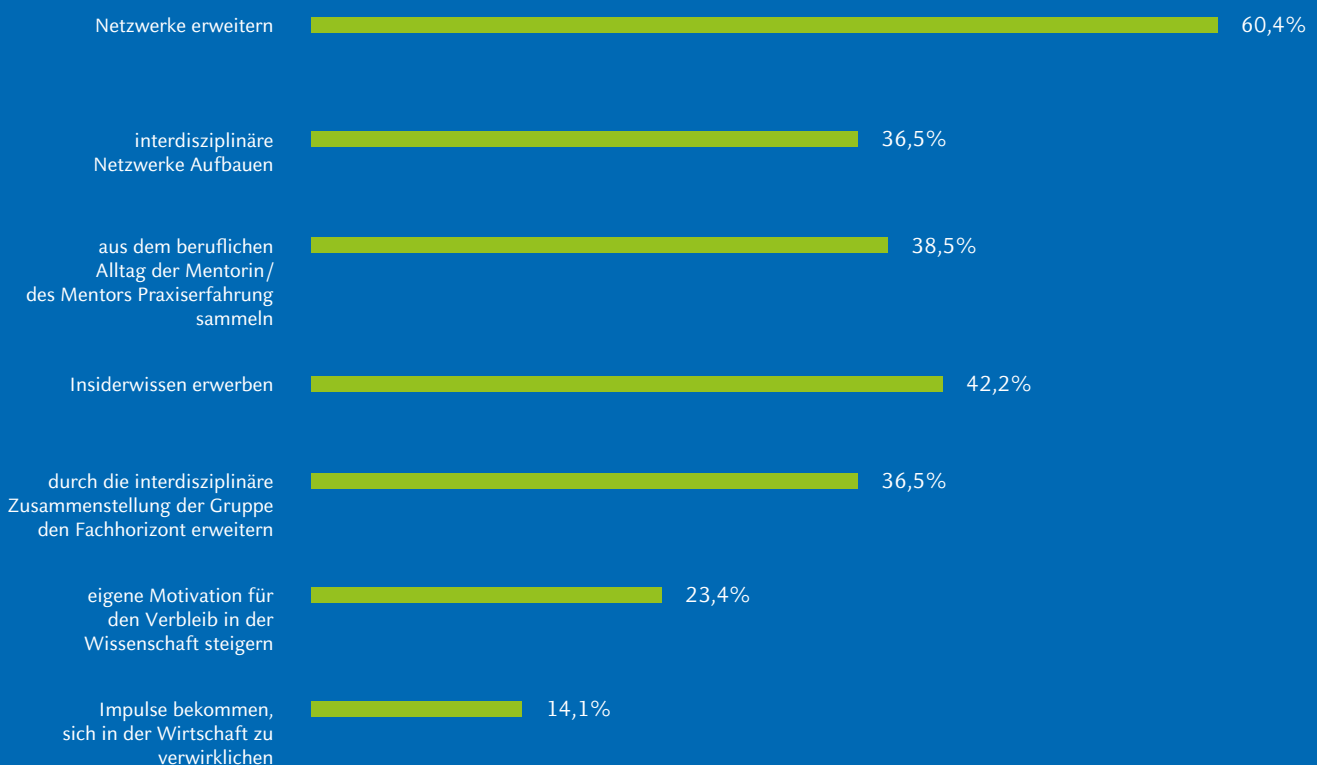
Welche Schlüsselqualifikationen konnten Mentees durch das SelmaMeyerMentoring aufbauen?

(Abb. 17)

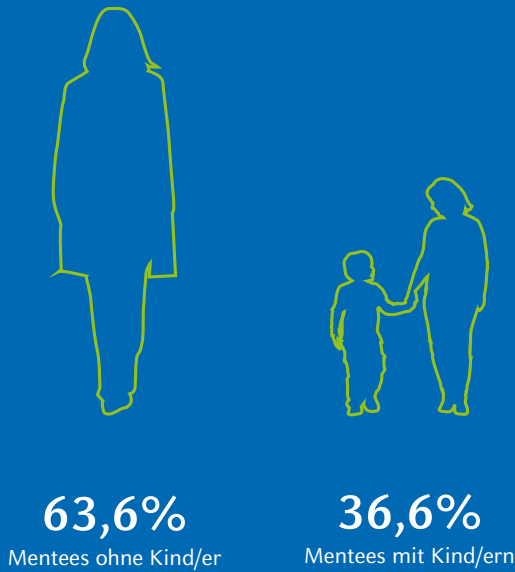


Dank der Beteiligung am SelmaMeyerMentoring konnten Mentees...

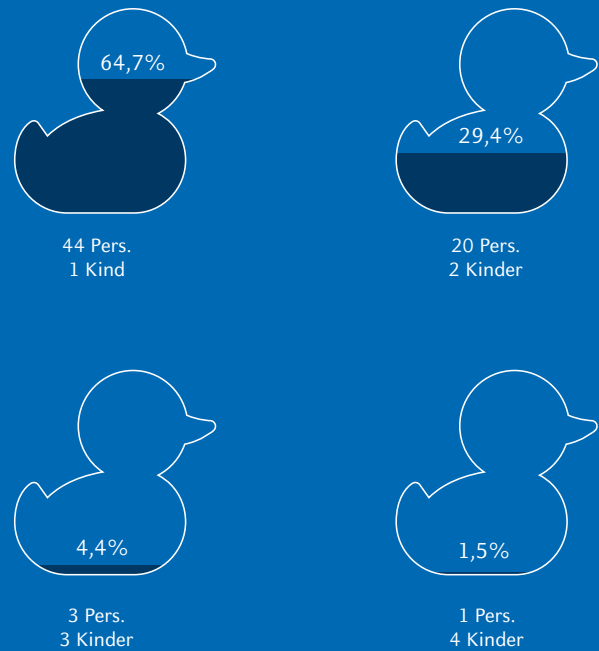
(Abb. 18)



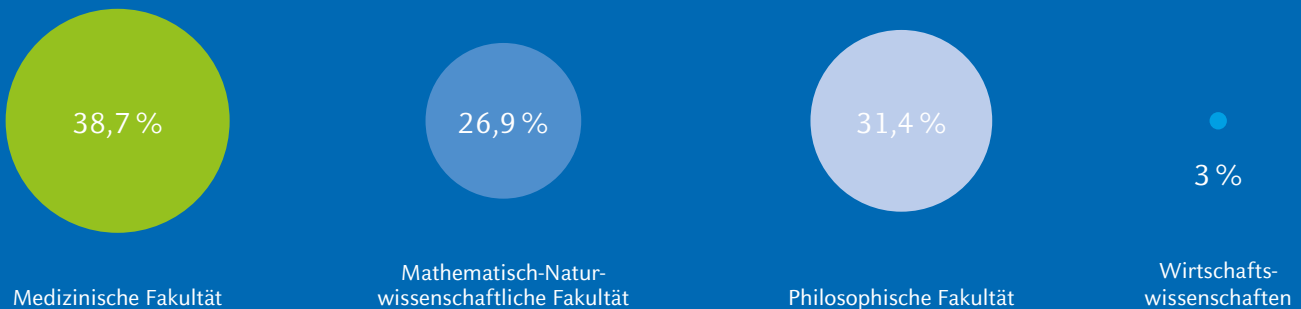
Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Abb. 19)



Insgesamt 68 Mentees haben Kinder (Abb. 20) davon...



SelmaMeyerMütter nach Fakultätsangehörigkeit (zu Beginn des Mentorings) (Abb. 21)

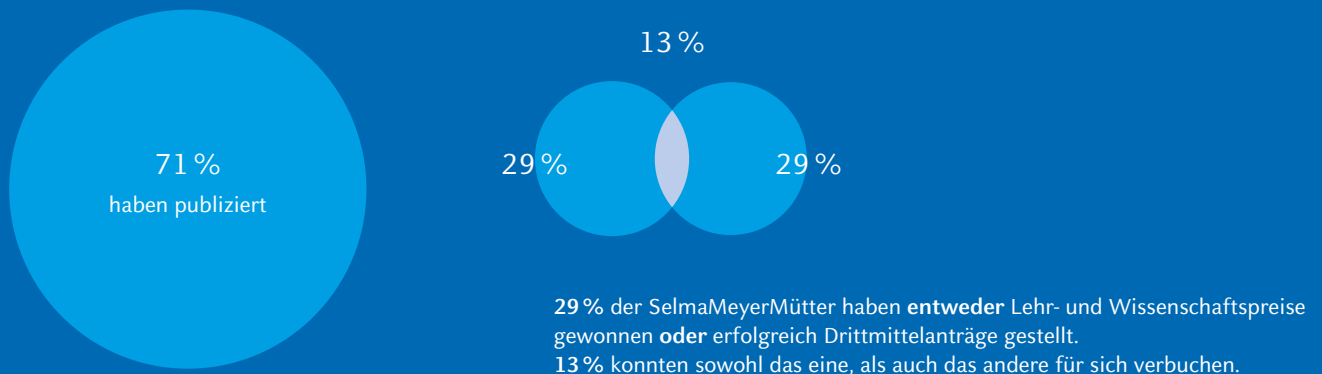


Ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf machbar?

Das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird im SelmaMeyerMentoring mit besonderer Aufmerksamkeit behandelt. Laut der Umfrage haben 36% der Mentees und Alumnae des Programms Kind bzw. Kinder, s. Abb. 19 und 20. Besonders auffällig in den Evaluationsergebnissen ist, dass gerade die Wissenschaftlerinnen mit Kindern eine sehr hohe Zufriedenheit mit dem Mentoring-Programm zeigen und tendenziell einen höheren Nutzen aus dem Programm ziehen können im Vergleich zu den Mentees ohne Kinder. 40% aller Wissenschaftlerinnen mit Kindern haben seit ihrer Teilnahme am SelmaMeyerMentoring-Programm ihren akademischen Status geändert: 20% davon

haben sich mittlerweile habilitiert, 28% befinden sich in der Habilitationsphase, 44% von SelmaMeyerMüttern haben promoviert und 8% davon sind graduiert geworden. (Anmerkung – In den Doktorandinnen-Programmen sind auch Studierende der Medizinischen Fakultät ab dem 9. Fachsemester zugelassen). Siehe Abb. 23. Laut den Ergebnissen aus der Evaluation konnten die Mentees mit Kindern auch eine erfolgreiche wissenschaftliche Karriere aufbauen. 71% der Mentees mit Kindern haben publiziert. 29% der SelmaMeyerMütter haben Lehr- und Wissenschaftspreise gewonnen, ebenfalls 29% von ihnen haben erfolgreich Drittmittel akquiriert. Siehe Abb. 22. Besonders zu erwähnen ist der Fakt, dass 13% der Akademikerinnen mit Kindern sowohl Lehr- und Wissenschaftspreise als auch Drittmittelförderung bekommen haben.

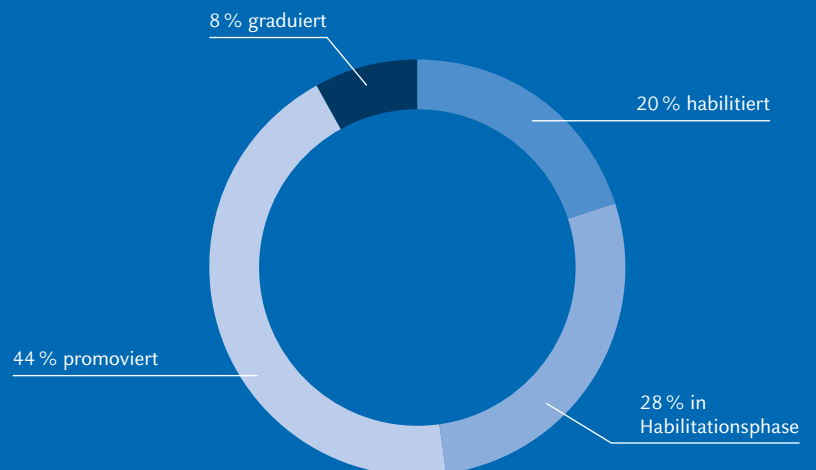
Bisherige wissenschaftliche Erfolge der SelmaMeyerMütter (Abb. 22)



Akademischer Status der SelmaMeyerMütter (Abb. 23)

40% aller Wissenschaftlerinnen mit Kindern haben seit ihrer Teilnahme am SelmaMeyerMentoring-Programm ihren akademischen Status geändert.

... *davon:*



Die erfolgreichen Mütter haben insbesondere von den Netzwerktreffen profitiert. Sehr stark bis stark zufrieden mit dem Modul „Netzwerken“ sind über 70% der Mütter mit Preisen und Drittmitteln.

Gerade die Wissenschaftlerinnen mit Kindern schätzen die Möglichkeit des Austausches und der Vernetzung bei den Netzwerktreffen mehr als ihre kinderlosen Kolleginnen. Das SelmaMeyerMentoring-Programm gibt zahlreiche Gelegenheiten zum übergreifenden Netzwerken. Unter Berücksichtigung besonderer Belange und Anforderungen der Akademikerinnen mit Kindern befindet sich das Netzwerk „SelmaMeyerMütter“ gerade in der Aufbauphase.

Zusammenfassend zeigen die Ergebnisse der Evaluation, dass mit der Teilnahme an dem SelmaMeyerMentoring-Programm qualifizierte und engagierte Nachwuchswissenschaftlerinnen der HHU die Ausbildung und Optimierung ihrer persönlichen und beruflichen Schlüsselkompetenzen anstreben und dies größtenteils auch erreichen. Obwohl der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs außerordentliche Qualifikationen und Ehrgeiz vorweisen kann, bleibt ihm der Eintritt in die Führungsebene der Wissenschaft oder Privatwirtschaft immer noch häufig verschlossen. Fragen der Vereinbarkeit von hochrangiger beruflicher Tätigkeit und Familie sind noch immer nicht befriedigend gelöst. An diesem Punkt setzt das SelmaMeyerMentoring mit dem Ziel der Steigerung der Anzahl weiblicher Führungskräfte an.

Mentees, Mentorinnen und Mentoren erinnern sich...

Interviews mit Akteurinnen und Akteuren
des SelmaMeyerMentorings



Univ.-Prof. i.R. Dr. Vittoria Borsò

MENTORIN

» ...Leidenschaftliche Forschung und das gezielte Arbeiten an Schwerpunkten können ein persönliches Glück vermitteln. Nur wer dieses Glück empfindet, entfaltet eine wissenschaftliche Ausstrahlung, die überzeugend ist. «

Warum sind Sie Mentorin geworden?

Der Austausch zwischen Mentorinnen und Mentees gibt der wissenschaftlichen Arbeit einen praktischen Sinn, weil die Forschungsgegenstände in den Kontext einer Biographie gesetzt werden. Dabei wird man sich über den Sinn, die materiellen Bedingungen sowie Chancen und Probleme der akademischen Laufbahn besser gewahr. So gewinnt man aus der Auseinandersetzung mit konkreten Biographien einen klareren Einblick in die dringlichen Aufgaben des Personalmanagements an Universitäten. Die Situation der Frau in der deutschen Hochschullandschaft hat sich – dank Unternehmungen wie dem SelmaMeyerMentoring-Programm – zwar in den letzten Jahren verbessert, doch bedarf sie immer noch strategischer Unterstützung.

Diese geht von der Bildung von Netzwerken in der scientific community über die konsequente und sinnvolle Gestaltung eines wissenschaftlichen Profils bis hin zur Vermittlung dieses Profils auf dem akademischen Markt. Bei der Selbstdarstellung in Bewerbungsvorträgen, Interviews oder Kommissionsgesprächen befinden sich manche Wissenschaftlerinnen immer noch im Nachteil im Vergleich zu männlichen Bewerbern. Das Gespräch mit den Mentees dient deshalb auch dazu, dass die Wissenschaftlerinnen dies analysieren und für sich selbst eine Strategie entwickeln können (die von der Stimmführung bis hin zur Gestik etc. gehen kann). Aber was für mich wichtig ist: Nicht zuletzt vermittelt man im Dialog, dass leidenschaftliche Forschung und das gezielte Arbeiten an Schwerpunkten ein persönliches Glück vermitteln können. Nur wer dieses Glück empfindet, entfaltet eine wissenschaftliche Ausstrahlung, die überzeugend ist. Deshalb bin ich gerne Mentorin geworden, in Düsseldorf und anderswo.

Mentorin
Univ.-Prof. i.R. Dr. Vittoria Borsò
Institut für Romanistik
Mitglied des Hochschulrates der
Heinrich-Heine-Universität

Fungieren Sie als Mentorin auch als Role Model für ihre Mentees?

Das weiß ich nicht. Für die Selbsteinschätzung mancher Mentees mag die Laufbahn von Wissenschaftlerinnen eine Vorbildfunktion haben, die hilfreicher als das Vorbild männlicher Kollegen ist. Dies betrifft sicher die Entwicklung strategischer Rollenverhalten, was bei manchen Persönlichkeiten eines Prozesses der Bewusstwerdung bedarf. In meinen Augen stellt aber das Erleben der Ausstrahlung akademischer Lehrerinnen und Lehrer insgesamt einen außerordentlichen Anreiz dar – und hier muss die Richtung des Genderverhältnisses nicht unbedingt einseitig sein.

Was raten Sie Ihren Mentees – stehen alle vor ähnlichen Fragen und Problemen?

Jede Persönlichkeit hat biographisch und in Bezug auf die eigenen Forschungsprofile mit spezifischen Fragen zu tun. Gemeinsame Sorgen sind aber tatsächlich die Bildung strategischer Netzwerke und die Herausfindung eines eigenen Profils, das den Erwartungen der scientific community, den Entwicklungen auf dem Berufungsmarkt und zugleich den eigenen Interessen, Fähigkeiten, Kenntnissen und Leidenschaften entspricht. Die Rolle der Mentorin in dieser Aufgabe, die manchmal der Quadratur des Kreises gleicht, schätze ich tatsächlich ziemlich hoch ein.

Ziehen Sie darüber hinaus auch selbst Nutzen aus dem SelmaMeyerMentoring-Programm?

Ja, ich lernte Persönlichkeiten kennen, die ich anderweitig vielleicht nicht entdeckt hätte. Dass darüber hinaus der Dialog ein Gewinn für meine eigene Person ist, muss ich nicht nochmals betonen.



Jun.-Prof. Dr. Nadine Oberste-Hetbleck

MENTEE

» Dass ich meine Juniorprofessur – übrigens die erste mit dieser Ausrichtung in Deutschland – bekommen habe, verdanke ich sicherlich auch dem Mentoring-Programm der Universität Düsseldorf. «

Dr. Nadine Oberste-Hetbleck, Juniorprofessorin für Kunstgeschichte und Kunstmarkt an der Universität zu Köln, war 2012/2013 Mentee im SelmaMeyerMentoring der Universität Düsseldorf.

Aus welchem Grund haben Sie sich als Mentee im SelmaMeyerMentoring-Programm beworben?

Mein Forschungsfeld ist interdisziplinär und anwendungsbezogen – ich beschäftige mich unter anderem mit den Mechanismen des Kunstmarktes, mit der (Selbst-)Vermarktung von Künstlern und mit der Geschichte des Kunsthandels und des Galeriesens. Ich bin eine Grenzgängerin zwischen Kunstgeschichte und Betriebswirtschaftslehre. Mir war klar, dass es deshalb nicht einfach werden würde, eine passgenaue Professur zu finden. Dass ich meine Juniorprofessur – übrigens die erste mit dieser Ausrichtung in Deutschland – bekommen habe, verdanke ich sicherlich auch dem Mentoring-Programm der Universität Düsseldorf.

Warum war Frau Prof. Hausmann Ihre Wunschkandidatin als Mentorin?

Andrea Hausmann, die seit einiger Zeit eine Professur in Frankfurt/Oder innehat, lernte ich schon während meiner Promotionszeit an der Universität Düsseldorf kennen. Sie kommt fachlich von der anderen Seite, nämlich aus der Betriebswirtschaftslehre, verfolgt jedoch interdisziplinäre Forschungsinteressen im kulturwissenschaftlichen Bereich. Deshalb war sie die ideale Mentorin für mich.

Wie haben Sie das Mentoring erlebt?

Wir haben uns dreimal zu intensiven, mehrstündigen Gesprächen getroffen. Darüber hinaus standen wir natürlich auch über Email in Kontakt. Sie hat mir deutlich gemacht, dass man eine Karriere in der Wissenschaft nicht nur fünfzig- oder siebzigprozentig, sondern wirklich hundertprozentig wollen muss.

Von welchen Aspekten des Mentorings haben Sie besonders profitiert?

Das Mentoring für promovierte Wissenschaftlerinnen ist auf zwei Jahre angelegt und für alle Mentees kostenfrei. Das ist, im wahrsten Sinne des Wortes, ein Geschenk. Enorm hilfreich und sehr nachhaltig war das begleitende Trainingsprogramm: Workshops zu Themen wie Führungskompetenzen, Konfliktmanagement oder Selbstmarketing. Außerdem habe ich ein Coaching vor den Berufungsverhandlungen erhalten. Der Erfahrungsaustausch mit den anderen Mentees, die ich in den Workshops kennengelernt habe, hat mir sehr geholfen. Wir haben über unsere Bewerbungen um Professuren diskutiert: Die anderen haben mir wertvolle Hinweise gegeben, wie ich mich mit meinen wissenschaftlichen Kompetenzen noch besser positionieren könnte. Daraus wurde ein kleines Netzwerk, das noch immer Bestand hat.



PD Dr. Vera Elisabeth Gerling

MENTORIN

»Es macht mir einfach Spaß, etwas von den Erfahrungen zu vermitteln, die ich in den vergangenen 20 Jahren in der Wissenschaft gesammelt habe.«

Warum sind Sie Mentorin geworden?

Ich engagiere mich als Mentorin, weil ich der Universität gerne etwas zurückgeben möchte, da ich bereits selbst vor ein paar Jahren als Mentee diese Art der Förderung bekommen habe. Darüber hinaus macht es mir einfach Spaß, etwas von den Erfahrungen zu vermitteln, die ich in den vergangenen 20 Jahren in der Wissenschaft gesammelt habe.

Bei meinen Mentees habe ich es mit zielorientierten, engagierten Nachwuchswissenschaftlerinnen zu tun, die schon recht gut wissen, was sie wollen, und es macht Freude sie dabei zu unterstützen. Vielleicht, das wäre zu hoffen, tragen sie später dazu bei, den Frauenanteil unter den Professoren zu erhöhen. Das ist auch in einem von Frauen so oft gewählten Studienfach wie der Romanistik dringend nötig.

Fungieren Sie als Mentorin auch als Role Model für ihre Mentees?

Ich bin Mutter zweier Kinder. Meine erste Mentee, beispielsweise, promoviert in Medien- und Kulturwissenschaft mit Graduiertenstipendium. Sie hat mich ganz bewusst ausgewählt, weil sie ebenfalls Mutter ist und sich eine Mentorin wünschte, die weiß, wie es ist, Dissertation, Forschung, Fachkonferenzen und Familie unter einen Hut bekommen zu müssen. So ging es bei unseren Gesprächen zum Beispiel darum, wie man während der Promotionszeit die Prioritäten richtig setzt.

Was raten Sie Ihren Mentees – stehen alle vor ähnlichen Fragen und Problemen?

Auch bei meiner zweiten Mentee ging es um solche strategischen Überlegungen. Weil sie neben ihrer Dissertation regelmäßig Lehrveranstaltungen gibt, ist es für sie wichtig, die übrige Zeit so sinnvoll – und karrierewirksam – wie möglich zu nutzen. Beiden Mentees habe ich zum Beispiel geraten, lieber nicht zu viele Tagungen zu besuchen und sich ausreichend Zeit für Publikationen in den richtigen Journalen zu nehmen. Ich finde es wichtig, den Mentees ab und zu freundlich auf die Füße zu treten, wenn ich den Eindruck habe, dass sie den Abschluss ihrer Dissertation aus den Augen verlieren könnten.

Ziehen Sie darüber hinaus auch selbst Nutzen aus dem SelmaMeyerMentoring-Programm?

Auch als Mentorin profitiere ich sehr von dem Programm. Denn die Universität bietet auch Seminare für uns Mentorinnen an – etwa zum Thema Berufungsverhandlungen oder generell zur Vorbereitung auf die Mentorentätigkeit. Und natürlich bieten die Netzwerktreffen sehr gute Möglichkeiten sich mit anderen Programm-Teilnehmerinnen auszutauschen.

PD Dr. Vera Elisabeth Gerling ist festgestellte Privatdozentin am Institut für Romanistik der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf.

Als Mentorin hat sie im SelmaMeyerMentoring zwei Promovendinnen betreut.



Univ.-Prof. Dr. Lutz Schmitt

MENTOR

» Mein ›Nutzen‹ liegt auf der Hand – die Möglichkeit mit jungen, erfolgreichen Menschen zusammenarbeiten zu dürfen und ihnen vielleicht auch ein klein wenig zu helfen, um erfolgreich zu sein. «

Univ.-Prof. Dr. Lutz Schmitt
Lehrstuhl für Biochemie I
Sprecher des SFBs 1208
Ehemaliger Prorektor für
Forschung und Innovation
Heinrich-Heine-Universität

Warum sind Sie Mentor geworden?

Zum einen bat mich die ehemalige Gleichstellungsbeauftragte, Sanda Grätz, ob ich zur Verfügung stehen würde, zum anderen wurde ich von einer Mentee als Mentor gewünscht.

Fungieren Sie als Mentor auch als Role Model für ihre Mentees?

Sicherlich sind Mentoren und Mentorinnen immer ein Vorbild, denn sie waren und sind erfolgreich. Aber das „Role Model“ kann auch sehr gefährlich werden, denn zu viel Vorbild führt zu einem copy/paste-Effekt. Das Kopieren ist aber absolut der falsche Weg. Denn was ich oder ein anderes Vorbild in einer beruflichen Situation gemacht haben, wird sicherlich nicht der richtige Weg für eine Mentee sein. Und hier liegt in meinen Augen die große Verantwortung des Mentors bzw. der Mentorin. Auf der einen Seite das eigene Wissen und die Erfahrungen zu kommunizieren und zu teilen, gleichzeitig aber auch sicherzustellen, dass dies nur Beispiele sind und dass eine Mentee immer ihren eigenen Weg finden und vor allem definieren muss.

Was raten Sie Ihren Mentees – stehen alle vor ähnlichen Fragen und Problemen?

Die große Frage war bei mir und ist bei allen Mentees dieselbe – die eigene berufliche Zukunft. Natürlich heißt dies in der akademischen Berufswelt auch der wissenschaftliche Erfolg. Wir alle kennen das System und die Ungewissheit. Sicherlich spielen fächerspezifische Komponenten auch eine große Rolle, aber die grundlegende Frage – wie positioniere ich mich, um Erfolg zu haben – ist immer vorhanden.

Ziehen Sie darüber hinaus auch selbst Nutzen aus dem SelmaMeyerMentoring-Programm?

Mein „Nutzen“ liegt auf der Hand – die Möglichkeit mit jungen, erfolgreichen Menschen zusammenarbeiten zu dürfen und ihnen vielleicht auch ein klein wenig zu helfen, um erfolgreich zu sein.



Dr. Mareike Barth

MENTEE

»Besonders profitiert habe ich von den Kursangeboten in kleinen Gruppen mit bekannten Gesichtern.«

Aus welchem Grund haben Sie sich als Mentee im SelmaMeyerMentoring-Programm beworben?

Da ich in Düsseldorf weder studiert noch promoviert habe, hatte ich kaum Netzwerke, als ich hier 2011 als Postdoc anfieng. Daher war es mir wichtig neben der wissenschaftlichen Vernetzung, die das Forschen mit sich bringt, auch auf einer anderen persönlichen Ebene innerhalb der HHU und dem UKD Gleichgesinnte zu finden und kennenzulernen. Neben dem exzellenten Kursangebot des Mentoring-Programms war das einer der Hauptgründe, die mich zur Bewerbung bewogen haben.

Warum war Prof. Dr. Denise Hilfiker-Kleiner Ihre Wunschkandidatin als Mentorin?

Prof. Dr. Denise Hilfiker-Kleiner (Professorin für molekulare Kardiologie und Forschungsdekanin der Medizinischen Hochschule Hannover) habe ich immer als eine starke Persönlichkeit in der Wissenschaft, aber auch im Privaten erlebt. Ich bewundere sie für ihre wissenschaftlichen Erfolge, aber auch für ihre Fähigkeit, Arbeit und Familienleben in Einklang zu bringen. Besonders begeistert war ich von ihrer Einstellung, dass man Beruf und Familie vereinbaren kann, wenn man es will.

Wie haben Sie das Mentoring erlebt?

Das Mentoring war für mich immer spannend und entspannend zugleich. Durch die am Wochenende stattfindenden Kurse musste ich mich nicht um Fehlzeiten am Arbeitsplatz sorgen und konnte mich ganz auf diese eine Sache konzentrieren. Als dann meine Tochter auf der Welt war, war auch eine Kinderbetreuung nie ein Problem. Generell hat vor allem Monika durch ihre einnehmende Art für eine sehr angenehme Atmosphäre gesorgt.

Von welchen Aspekten des Mentorings haben Sie besonders profitiert?

Besonders profitiert habe ich von den Kursangeboten in kleinen Gruppen mit bekannten Gesichtern, da es in einigen Einheiten schon mal ans „Eingemachte“ geht und man sich sicher und respektiert fühlen muss, um sich bestimmten Aufgaben zu öffnen. Die (Selbst-) Erkenntnisse aus diesen Angeboten haben mir definitiv im Arbeitsalltag geholfen und mich motiviert. Ich freue mich, dass ich teilnehmen durfte und wünsche allen nachfolgenden Mentees viel Spaß und Erfolg!

Dr. rer. nat. Mareike Barth
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Klinik für Kardiovaskuläre
Chirurgie –
Experimentelle Chirurgie



Dr. Doris Krystof
Kuratorin
Kunstsammlung
Nordrhein-Westfalen
Düsseldorf

Warum sind Sie Mentorin geworden?

Gerda Reiff, die im Mentoring-Programm als Psychologin und Coach arbeitet, hat mich gefragt und empfohlen. Wir kannten uns noch aus Kölner Studiobühnenzeiten und hatten uns nach vielen Jahren zufällig wieder getroffen. Es folgte ein interessanter Austausch darüber, was nach der ambitionierten Schauspielerei, die wir damals neben der Uni betrieben, beruflich aus uns geworden ist.

Gerda erzählte mir unter anderem vom Selma-MeyerMentoring-Programm. Ich war kurz davor 50 zu werden und dachte, es könnte spannend sein, meine inzwischen langjährigen Erfahrungen als Kunsthistorikerin und Kuratorin für Gegenwartskunst an der Kunstsammlung Nordrhein-Westfalen mit Studierenden der Kunstgeschichte zu teilen. Gleichzeitig interessiere ich mich sehr für die Themen kunsthistorischer Doktorarbeiten. Die sind heute viel zeitgenössischer, globaler und interdisziplinärer als bei uns damals. Insofern hat mich die Aussicht auf eine Win-win-Situation dazu bewogen, als Mentorin an der HHU einzusteigen. Was sich sehr gelohnt hat und noch immer lohnt.

Fungieren Sie als Mentorin auch als Role Model für ihre Mentees?

Das weiß ich nicht. Man guckt sich ja gegenseitig immer etwas von anderen ab. Das ist aber gar nicht der Aspekt, der mich am „Mentorin sein“ am meisten interessiert. Ich bevorzuge ohnehin den Austausch. Und gerade in dem offenen, freien und gleichberechtigten Austausch mit den Mentees liegt meines Erachtens die große Stärke des Mentoring-Programms. Ganz im Unterschied etwa zu der Tätigkeit als Dozentin für Kunstgeschichte, in der ich auch schon mehrfach mit Studierenden zu tun hatte, sind hier persönlich zu gestaltende und ergebnisoffene Begegnungen möglich, von der beide Seiten profitieren können. Dass die Universität dafür einen Rahmen bereitstellt, finde ich großartig. Ich hätte von so etwas in meinem Kunstgeschichtstudium bestimmt enorm profitiert.

Dr. Doris Krystof

MENTORIN

» Gerade in dem offenen, freien und gleichberechtigten Austausch mit den Mentees liegt meines Erachtens die große Stärke des Mentoring-Programms. Dass die Universität dafür einen Rahmen bereitstellt, finde ich großartig. «

Was raten Sie Ihren Mentees – stehen alle vor ähnlichen Fragen und Problemen?

Im vielleicht etwas diffusen Arbeitsfeld Kunstgeschichte finde ich es sehr schwierig, mit allgemeingültigen Ratschlägen daherzukommen. Das Fach hat sich in den vergangenen zwei Jahrzehnten weit geöffnet, an vielen Unis sind kuratorische, kulturwissenschaftliche und jede Menge interdisziplinäre Studiengänge hinzugekommen, sodass es mir vorkommt, als ob in jeder Studierenden-Generation immer wieder neu verhandelt wird, worum es im Fach Kunstgeschichte überhaupt geht. In der beruflichen Praxis wartet dann der notorisch magere Stellenmarkt, der ultra-individuelle Lösungen, Bereitschaft zur Selbstaussbeutung, Geduld und jede Menge Improvisationstalent erfordert.

Insofern kann man allenfalls raten, die eigenen Fähigkeiten höchst individuell auszubilden und sich selbst treu zu bleiben. Und nie – wirklich nie! – aufzuhören, die Bedingungen des Kunstbetriebs kritisch und aufmerksam zu beobachten. Am allerwichtigsten aber scheint es mir zu sein, penibel darauf zu achten, sich die ursprüngliche Lust an der Kunst zu erhalten. Es geht darum, Feuer zu fangen und selbst zu sprühen, egal, ob man als Wissenschaftlerin an der Uni, als Kuratorin im Museum, als Lektorin im Verlag oder im Journalismus landet. Die Kunst braucht immer den ganzen Menschen.

Ziehen Sie darüber hinaus auch selbst Nutzen aus dem SelmaMeyerMentoring-Programm?

Auf jeden Fall tue ich das. Ich profitiere, wie bereits gesagt, eminent von den Dialogen mit den Mentees, wenn wir etwa über ihre Dissertationen sprechen. In einem besonderen Fall ergibt es sich gerade, dass eine meiner Mentees einen Künstler bearbeitet, Marcel Broodthaers, dessen Ausstellung im kommenden Jahr im K21 ich seit einiger Zeit vorbereite und am Ausstellungskatalog mitgeschrieben habe. Womöglich wird es hier zu einer Zusammenarbeit, etwa der gemeinsamen Realisation eines Symposiums kommen. Das sind natürlich aus dem Zufall geborene, ganz besonders intensive Konstellationen des Dialogs. Veritablen Nutzen aus dem Selma-MeyerMentoring-Programm ziehe ich aber auch durch die sozusagen theoretische Unterfütterung des Programms mit ab und zu stattfindenden Vorträgen oder Podiumsdiskussionen, zum Beispiel anlässlich der Jahrgangsabschiedsfeiern oder bei den sommerlichen Treffen auf Schloss Mickeln.

Die Auseinandersetzungen zum Thema Frauenförderung und Frauenquote könnten meiner Meinung nach sogar noch etwas expliziter geführt werden, um Argumente für den professionellen Alltag zu schärfen. Obwohl bei uns an der Kunstsammlung im wissenschaftlichen Bereich eine hohe Dichte an weiblichen Kolleginnen herrscht, gehört Frauenförderung bei allen schon erreichten Standards ja zu den gesellschaftlichen Themen, die man zurzeit nicht einen Moment aus dem Auge lassen darf.



Prof. Dr. Christoph Bühler

MENTOR

*»Talent in Karriere zu verwandeln,
und zwar nicht in die eigene.«*

Prof. Dr. Christoph Bühler
Klinik für Neonatologie
Charité Universitätsmedizin
Berlin

Warum sind Sie Mentor geworden?

Formal eher zufällig – eine Kollegin, mit der ich sowohl in Bezug auf meinen klinischen Schwerpunkt als auch durch mein spezielles Forschungsgebiet viele Berührungspunkte hatte, wechselte aus privaten Gründen nach Düsseldorf, wo sie zunächst wenige Leute kannte. Der Wechsel war zudem mit einer neuen klinischen Subspezialität und einer anderen Forschungsrichtung verbunden, alles in allem eine ziemliche Herausforderung. Als ich gefragt wurde, als Mentor zu fungieren, sagte ich spontan zu – die Aufgabe, jüngere Ärztinnen und Ärzte darin zu bestärken, sich neben der klinischen Arbeit der Wissenschaft zu widmen und sowohl die Patientinnen und Patienten im Auge zu haben, mit denen man es gerade zu tun hat, als auch etwas für diejenigen zu tun, die es vielleicht in zehn oder zwanzig Jahren geben wird, gehört zum Beruf aller Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer in der Medizin. Professorinnen und Professoren in meinem Fachbereich werden nicht zuletzt daran gemessen, wie gut es ihnen gelingt, Talent in Karriere zu verwandeln, und zwar nicht in die eigene.

Fungieren Sie als Mentor auch als Role Model für ihre Mentees?

Diese Frage ist schwer zu beantworten, wissenschaftliche Karrieren sind immer sehr individuell, hängen von persönlichen Begabungen und Vorlieben, aber auch stark lokalen Umständen und stets etwas Glück ab. Das Schmieden einer wissenschaftlichen Biografie ist ein Unternehmen – mit allen Risiken, die in einem Unternehmen zum Tragen kommen.

Eine Funktion als Role Model könnte ich mir am ehesten dahingehend vorstellen, dass es durchaus möglich ist, voranzukommen, ohne seine Menschlichkeit zu verlieren, und dass man gleichzeitig viel Frustrationstoleranz, Durchhaltevermögen und geographische Mobilität braucht.

Was raten Sie Ihren Mentees – stehen alle vor ähnlichen Fragen und Problemen?

Vereinbarkeit von klinischer Ausbildung und Wissenschaft und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind Themen, die alle Mentees beschäftigen. Immer stellt sich die Frage, was man wirklich will und an welchen Stellen man dafür bereit ist, Abstriche zu machen. Ohne die Bereitschaft Abstriche zu machen, geht es nicht, und man muss wissen, was und wohin man will. Diese Frage müssen sich alle Mentees früh und manchmal auch immer wieder stellen, vor allem bei Misserfolgen und Änderungen der privaten Situation.

Ziehen Sie darüber hinaus auch selbst Nutzen aus dem SelmaMeyerMentoring-Programm?

Mein Beitrag zu diesem Programm ist sehr bescheiden, qualitativ wie quantitativ, und unterscheidet sich nicht grundlegend von der Art des Mentorings, das ich mit vielen meiner eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mache. Schön ist aber die Erfahrung, dass diese Beratungstätigkeit, die ja im Wesentlichen eine Hilfestellung zur Reflexion der eigenen Situation darstellt, auch von anderer Seite geschätzt und gewürdigt wird.



Prof. Dr. Birgit C. Donner

MENTEE

»Die besondere Stärke des SelmaMeyerPROF Programms liegt meiner Meinung nach in der Breite des Angebots.«

Aus welchem Grund haben Sie sich als Mentee im SelmaMeyerMentoring-Programm beworben?

Mich hat das Programm mit seinen Schwerpunkten: Seminare/Workshops – Mentoring – Coaching – Networking sehr angesprochen. In der detaillierteren Projektbeschreibung wurden viele Aspekte aufgegriffen, die mich in meiner damaligen beruflichen Situation sehr interessierten.

Warum war Herr Prof. Bühner Ihr Wunschkandidat als Mentor?

Prof. Dr. med. Christoph Bühner ist ärztlicher Direktor der Neonatologie an der Charité in Berlin. Auf Grund seiner klinischen und wissenschaftlichen Arbeiten kannte ich ihn bereits seit vielen Jahren und konnte seinen eigenen Werdegang verfolgen. Dabei haben mich immer wieder seine Persönlichkeit, sein vorbildlicher Umgang mit anderen Menschen und seine vielfältigen fachlichen Kompetenzen überzeugt.

Wie haben Sie das Mentoring erlebt?

Für mich waren die beiden Jahre sehr bereichernd und ich habe den Austausch mit meinen Co-Mentees sehr positiv und inspirierend erlebt.

In den Workshops wurden viele wichtige Themen angesprochen, die in meinem beruflichen Alltag von grosser praktischer Relevanz sind. Der vertrauensvolle Austausch mit meinem Mentor und das Einzelcoaching haben mir bei aktuellen beruflichen Entscheidungen wichtige Impulse gegeben.

Von welchen Aspekten des Mentorings haben Sie besonders profitiert?

Die besondere Stärke des SelmaMeyerPROF Programms liegt meiner Meinung nach in der Breite des Angebots. Ich konnte vieles lernen, was mich auch heute noch bei den vielfältigen Aufgaben, die es zu bewältigen gilt, beeinflusst. Dieses sehr gut konzipierte Programm lebt aber ganz entscheidend von den Menschen, die es umsetzen. Mein ganz besonderer Dank geht daher an Monika Demming-Pälmer.

Prof. Dr. med. Birgit C. Donner
Leitende Ärztin
Leitung Kardiologie
Universitäts-Kinderspital
beider Basel (UKBB), Schweiz



Dr. Julia Tigges

MENTEE

»Für mich war das Mentoring eine große Bereicherung und eine wirkliche Hilfestellung für meinen beruflichen Alltag.«

Dr. Julia Tigges
Wissenschaftliche
Mitarbeiterin
Leibniz-Institut für umwelt-
medizinische Forschung an
der Heinrich-Heine-Universität
Düsseldorf gGmbH

Aus welchem Grund haben Sie sich als Mentee im SelmaMeyerMentoring-Programm beworben?

Ich hatte zwei Kolleginnen, die bereits vor mir am SelmaMeyerMentoring-Programm teilgenommen haben und habe da schon immer mitverfolgt, welche Seminare angeboten wurden. Es ist für mich die einmalige Gelegenheit, die Dinge zu lernen, die im Studium immer zu kurz kommen, wie z. B. Führungskompetenz und Konfliktmanagement. Als sich dann die Möglichkeit für mich bot, habe ich mich sofort beworben.

Warum war Frau Dr. Claudia Hundekiker Ihre Wunschkandidatin als Mentorin?

Eigentlich hatte ich zunächst – im Gegensatz zu vielen meiner Mit-Mentees – gar keine Wunschkandidatin und war ehrlich gesagt etwas aufgeschmissen, als ich ein „Türöffnerschreiben“ verfassen sollte. Ekaterina hat eine individuelle Beratung bei Frau Dr. Vervoorts, damals der Gleichstellungsbeauftragten der Medizinischen Fakultät, organisiert. Nach der gründlichen Bedarfsanalyse meiner Karrierezielen kam von Frau Dr. Vervoorts der passende Vorschlag, mich mit Frau Dr. Hundekiker in Verbindung zu setzen, die jetzt meine Mentorin ist. Ich kann nur sagen: besser hätte es

eigentlich nicht laufen können, ich bin mit dem Matching sehr zufrieden.

Wie haben Sie das Mentoring erlebt?

Gerade was die Seminare anging, war ich anfangs etwas skeptisch. Ich bin Teil von MED+, bin aber selbst Naturwissenschaftlerin und hatte die Befürchtung, dass in den Seminaren hauptsächlich klinische Situationen durchgesprochen würden. Das hat sich aber nicht bestätigt: die Mädels aus meiner Runde sind alle super nett, kompetent und hilfsbereit und es hat sich herausgestellt, dass die Unterschiede gar nicht so groß sind. Für mich war das Mentoring vor allem wegen der Seminare eine große Bereicherung und auch eine wirkliche Hilfestellung für meinen beruflichen Alltag.

Von welchen Aspekten des Mentorings haben Sie besonders profitiert?

Eindeutig von den Seminaren und da vor allem von dem Erfahrungsaustausch mit den anderen Mentees. Außerdem auch von den Treffen mit meiner Mentorin, mit der ich immer sehr offen über meine jeweiligen Anliegen sprechen konnte. Alles in allem eine Erfahrung, die ich nur weiterempfehlen kann!



Dr. Claudia Hundeiker

MENTORIN

» Wer sich um ein Mentoring bemüht, hat in der Regel einen starken Antrieb, sich beruflich weiterzuentwickeln. «

Warum sind Sie Mentorin geworden?

Ich bin der Anfrage im Rahmen des SelmaMeyer-Mentoring-Programms eine Mentorinnenschaft zu übernehmen, sehr gerne nachgekommen. Es ist für mich ein wichtiger Beitrag, den die Industrie zur Unterstützung junger weiblicher Nachwuchstalente leisten kann.

Fungieren Sie als Mentorin auch als Role Model für ihre Mentees?

In den Gesprächen mit den Mentees berichtet man natürlich viel über eigene Erfahrungen – positive und negative – und Lehren, die man insbesondere aus schwierigen Situationen gezogen hat. Diesen Austausch begrüßen die Mentees in der Regel sehr. Aber was für mich als Mentorin richtig oder falsch war, kann sich für die Mentees anders darstellen. Aus diesem Grund können meine Erfahrungen als Mentorin immer nur eine Anregung sein, um über verschiedene Optionen für den eigenen Werdegang nachzudenken.

Was raten Sie Ihren Mentees – stehen alle vor ähnlichen Fragen und Problemen?

In der Regel ergeben sich die Fragen der Mentees aus den jeweiligen persönlichen Lebensumständen, z. B. dem privaten Umfeld, der Studienrichtung oder daraus, dass das Studium bereits abgeschlossen ist. Dennoch sind manche Themen immer von besonderem Interesse für die Mentees, insbesondere die Vereinbarkeit von Familie mit einem fordernden Beruf. Daneben ist aber auch die richtige Ausrichtung nach der Ausbildung, also z. B. die Entschei-

dung für oder gegen eine wissenschaftliche Karriere oder eine Karriere in der Industrie, ein wichtiges Thema für die Mentees. Da jede persönliche Situation anders ist, sind konkrete Ratschläge oft schwierig. Aus diesem Grund rate ich den Mentees sich umfassend zu informieren und sich Klarheit über die eigenen Ziele zu verschaffen. Dafür ist das SelmaMeyerMentoring perfekt geeignet, denn wir bringen die Mentees im Rahmen dieses Programmes mit verschiedensten Menschen und deren individuellen Lebenswegen zusammen.

Ziehen Sie darüber hinaus auch selbst Nutzen aus dem SelmaMeyerMentoring-Programm?

Ja, das SelmaMeyerMentoring ermöglicht uns den Kontakt zu jungen und ambitionierten Frauen, die noch am Anfang ihrer Karriere stehen. Wer sich um ein Mentoring bemüht, hat in der Regel einen starken Antrieb, sich beruflich weiterzuentwickeln und ambitionierte Nachwuchstalente sind für die Industrie natürlich von besonderem Interesse. Aber darüber hinaus ist es auch für mich ganz persönlich eine inspirierende Aufgabe.

Dr. Claudia Hundeiker
Corporate Director
R&D Oral Care, Skin Care &
Fragrance Coordination
Henkel Beauty Care
Henkel AG & Co. KGaA



Dr. Lilian Tzivian

MENTEE

» For me, mentoring was part of my development as a scientist in Germany, and a possibility to connect with people who are like-minded.«

Dr. epid. Lilian Tzivian, PhD
Associated scientist in the
Department of Environmental
Epidemiology
Institute of Occupational,
Social and Environmental
Medicine
Centre for Health and Society
Heinrich-Heine-University
Düsseldorf

Head of program Master of
Public Health
Faculty of Economics and
Management, Faculty of
Medicine,
University of Latvia

Why did you apply for the SelmaMeyerMentoring program?

My supervisor, Professor Barbara Hoffmann, participated in a similar program at Essen University, and she found it extremely useful for her future career. She was very satisfied with the program, remained in contact with several of her colleagues from the program and even conducted some studies together with women she met there. Another colleague of mine participated in the SelmaMeyerMentoring program at HHU and had a very good impression from it, she found conflict management to be particularly helpful.

Why was Professor Moebus the most preferred candidate as a mentor?

Professor Susanne Moebus is a great person and can be a role model for any woman who wants to develop herself as a scientist. She is completely independent and does the things that are interesting to her in the manner that suits her. She is one of the most hard-working people I know, and she achieves her goals without making any compromises. She has a very unique perspective on most of scientific issues we discussed. Her understanding is always comprehensive and covers the whole subject matter, not only one special aspect of it. She is well informed on a wide spectrum of matters related to her work and can easily correlate large data, which at first does not appear to be related to the topic, but is holistically related to the issue. She is strong enough to hold discussions with prominent figures regardless of how aggressive their behavior may

become, and she is apologetic about her opinions and can support them with facts. It was quite impressive for me to experience her in a discussion with one famous professor and understand a form of behavior which I would like to cultivate.

How have you experienced mentoring?

For me, mentoring was part of my development as a scientist in Germany, and a possibility to connect with people who are like-minded. I saw the difficulties that other women had and understood that I am not alone facing the same kind of problems. I also realized that other participants had many different problems, which I did not have at all. All those experiences made me reconsider my situation and reconsider my situation, appreciate it and value the new surroundings which I would like to maintain and improve..

What aspects of mentoring have you benefited from in particular?

The courses I took during the program gave me the possibility to train soft skills I wanted to develop as a future manager. I could see myself through the eyes of my colleagues and better understand what else I needed to improve. There were some techniques which were especially helpful, such as breathing correctly during presentations, or motivation in management. It was of course impossible to remember every detail we learned during these courses, but all the useful information that I remember remains important for my future career.



Dr. Karin Wilcke

MENTORIN

» Im SelmaMeyerMentoring bin ich Teil einer innovativen Idee, die etwas Gutes bewirkt. «

Warum sind Sie Mentorin geworden?

Ich bin Mentorin geworden, weil auch im 21. Jahrhundert die Gleichberechtigung noch lange nicht erreicht ist und auch hochqualifizierte Frauen vielfach im Beruf benachteiligt werden. Ich will jungen Frauen helfen, ihre beruflichen Träume zu verwirklichen und ihnen Mut machen, ihre Ideen und auch Ansprüche durchzusetzen und ihre Rechte einzufordern. Auf diesem häufig steinigen Weg sehe ich es als meine wichtigste Aufgabe an, mit konkreten Tipps und Ratschlägen einen Weg zu ebnet und Frauen schneller ans Ziel zu bringen, indem Fehler vermieden werden, die eine Karriere entscheidend behindern können. Ich bin selbstständige Beraterin/Job Coach geworden, eben weil ich davon überzeugt bin, dass Frauen sich häufig weit unter Wert „verkaufen“ und eine Ermutigung an der richtigen Stelle benötigen, das Quäntchen Selbstbewusstsein, das man natürlich auch braucht, um der Karriere den entscheidenden Schwung zu verleihen. Als Mentorin kann ich meine langjährigen Erfahrungen zielgerichtet und individuell einbringen. Ich hätte sehr gerne selbst nach meinem Studium eine Mentorin gehabt, aber damals gab es das leider noch nicht. So verbinden sich für mich hier zwei Ideale: Ich kann in der Rolle als Mentorin etwas sein, was ich selbst gern gehabt hätte: eine Beraterin, die Stärken individuell fördert und emotional ermutigt, und zugleich bin ich im SelmaMeyerMentoring Teil einer innovativen Idee, die etwas Gutes bewirkt.

Fungieren Sie als Mentorin auch als Role Model für ihre Mentees?

Als Geisteswissenschaftlerin bin ich für meine Mentees aus den Naturwissenschaften nicht direkt ein

Role Model, doch ich kann etwas, was unabdingbar erforderlich ist, um beruflich voranzukommen: Karriereschritte planen, konkrete Berufs-Empfehlungen geben und Kontakte herstellen. Diese Ziele sind unabhängig von der Fachrichtung gültig und häufig ist der Blick von außen ja auch zielführend. Insofern sehe ich mich schon als Role Model und bin es als beruflich erfolgreiche Akademikerin auf jeden Fall.

Was raten Sie Ihren Mentees – stehen alle vor ähnlichen Fragen und Problemen?

Ja, im Grunde stehen viele Mentees vor denselben Fragen und Problemen. Frauen neigen im Allgemeinen dazu, ihr Licht unter den Scheffel zu stellen. Das heißt, dass sie in Bewerbungssituationen zurückhaltender als Männer sind, sich weniger zutrauen, weniger Geld verlangen, was wiederum dazu führt, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sich für den „teureren“ Mann entscheiden, weil sie von ihm mehr Leistung erwarten. Hier sehe ich als Mentorin meine Hauptaufgabe und kann glücklicherweise auch viel Positives bewirken.

Ziehen Sie darüber hinaus auch selbst Nutzen aus dem SelmaMeyerMentoring-Programm?

Ich bin beim SelmaMeyerMentoring fast von Anfang an dabei und habe nie die Lust verloren. Der Nutzen ist sozialer oder besser: emotionaler Art. Den Kontakt zur nächsten Generation, fachübergreifend und auch interkulturell, denn eine meiner Mentees stammt aus Bulgarien, aber auch den Austausch mit anderen Mentorinnen und die vielfältigen und immer interessanten Vorträge bei den Treffen empfinde ich als höchst inspirierend und bereichernd.

Dr. Karin Wilcke
Selbstständige Berufsberaterin/Job Coach
Lehrbeauftragte der HHU



Dr. Tanja Meyer-Treschan

MENTEE

» Das Mentoring hat mich dazu gebracht, mich mit Themen zu beschäftigen, die für meine berufliche Weiterentwicklung höchst relevant waren. «

Dr. med. Tanja Meyer-Treschan
Fachärztin für Anästhesiologie
Koordinatorin KLiPS
Klinische Forschung –
Patientennahe Studien Klinik
für Anästhesiologie
Universitätsklinikum
Düsseldorf

Aus welchem Grund haben Sie sich als Mentee im SelmaMeyerMentoring-Programm beworben?

Ich durfte an zwei Mentoring-Linien teilnehmen. Meine Bewerbung für das erste Mentoring-Programm erfolgte vor allem, weil mein Chef, Univ.-Prof. Dr. Benedikt Pannen, mir den zugehörigen Flyer hatte zukommen lassen. Ich war selbst bis dahin noch nicht auf das Programm aufmerksam geworden und hatte keine Idee, was Mentoring bedeutet. Die verfügbaren Informationen haben dann mein Interesse geweckt, sodass ich mich beworben habe. Allerdings immer noch, ohne eigentlich so recht zu wissen wofür.

Nach meiner Teilnahme an der ersten Linie war es ein großer Wunsch, weiterhin diese Förderung zu genießen. In der Zwischenzeit hatte ich mich ja weiter deutlich entwickelt. Daher habe ich nicht gezögert, mich auch für die Mentoring-Linie zu bewerben, die für Habilitandinnen und Professorinnen gedacht war.

Warum waren Frau Prof. Spies, Frau Prof. Löw-Friedrich und Chefärztin Dr. Susanne Stehr-Zirngibl Ihre Wunschkandidatinnen als Mentorinnen?

Meine Wunschkandidatinnen waren immer Frauen, die es gemeistert haben, Beruf und Karriere mit einem Familienleben und Kindern zu vereinbaren. Daher waren Frau Prof. Spies, Frau Prof. Löw-Friedrich und Chefärztin Dr. Susanne Stehr-Zirngibl meine Wunschkandidatinnen, denen ich herzlich für ihre Mentorinnenschaft danke.

Wie haben Sie das Mentoring erlebt?

Insgesamt habe ich das Mentoring als große Bereicherung erlebt. Das Mentoring hat mich dazu gebracht, mich mit Themen zu beschäftigen, die für meine berufliche Weiterentwicklung höchst relevant waren, die ich mir, wenn überhaupt, niemals so gewinnbringend erschlossen hätte. Der Austausch in der Gruppe hat mir viele neue Impulse gegeben, mich gestärkt und mir neue Perspektiven gegeben. Das Netzwerk, das sich so gebildet hat, empfinde ich als einen echten Bonus. Die Mentorinnen waren für mich wichtige Rollenvorbilder.

Von welchen Aspekten des Mentorings haben Sie besonders profitiert?

Das Netzwerken mit den anderen Mentees und die gemeinsamen Workshops hatten für mich ganz besonders hohe Bedeutung. Das Gefühl, nicht „allein auf weiter Flur“ zu sein und gemeinsam voranzukommen, hat mich sehr motiviert. Ohne diese Aspekte hätte ich meine jetzige berufliche Situation vermutlich nicht erreicht.



Dr. Liane Ströbel

MENTEE

»Ich habe mich für das SelmaMeyerMentoring-Programm entschieden, da es gerade Frauen schwerer fällt, sich gut im universitären Bereich zu vernetzen.«

Aus welchem Grund haben Sie sich als Mentee im SelmaMeyerMentoring-Programm beworben?

Ich habe mich für das SelmaMeyerMentoring-Programm entschieden, da es gerade Frauen schwerer fällt, sich gut im universitären Bereich zu vernetzen. In den Seminaren wurde nicht nur Wissen vermittelt, sondern es wurde auch eine gute Plattform zum Austausch mit Gleichgesinnten geboten.

Warum war Prof. Dr. Claudia Maienborn Ihre Wunschkandidatin als Mentorin?

Meine Mentorin habe ich nach der Nähe zu meinem Forschungsgebiet, ihrem persönlichen Werdegang und der nationalen und internationalen Verknüpfung ihrer Forschungsprojekte ausgewählt.

Wie haben Sie das Mentoring erlebt?

Für mich war es interessant zu sehen, dass – egal welcher Disziplin man angehört – man am Ende doch mit den gleichen Problemen konfrontiert wird. Zudem ist mir auch bewusst geworden, dass man gerade den nicht-fachspezifischen Herausforderungen des universitären Lebens die Stirn bieten muss, da diese auch maßgeblich am Erfolg oder Misserfolg beteiligt sind.

Von welchen Aspekten des Mentorings haben Sie besonders profitiert?

Besonders habe ich von der Offenheit und Ehrlichkeit und den wundervollen Begegnungen profitiert.

Dr. phil. Liane Ströbel
 Professurvertreterin
 Lehr- und Forschungsgebiet
 Romanische
 Sprachwissenschaft
 RWTH Aachen



Dr. Nora K. Schaal

MENTEE

»Sehr hilfreich war der Input meiner Mentorin bei meinen Bewerbungsunterlagen sowie Vorbereitungen für Drittmittelanträge.«

Dr. Nora K. Schaal
Institut für Experimentelle
Psychologie
Heinrich-Heine-Universität
Düsseldorf

Aus welchem Grund haben Sie sich als Mentee im SelmaMeyerMentoring-Programm beworben?

Mich haben besonders die angebotenen Seminare zum Thema Karriereplanung, Selbstmarketing, Kommunikation und Führungsqualifikationen an dem SelmaMeyerMentoring-Programm angesprochen. Des Weiteren war ich daran interessiert, Nachwuchswissenschaftlerinnen aus anderen angrenzenden Forschungsbereichen in dem Programm kennenzulernen und mein interdisziplinäres Netzwerk an der HHU auszubauen.

Warum war Prof. Dr. Alexandra Bendixen Ihre Wunschkandidatin als Mentorin?

Prof. Dr. Alexandra Bendixen hat einen beeindruckenden wissenschaftlichen Werdegang, von dem man viel Inspiration bekommen kann. Ihr Forschungsschwerpunkt liegt in der Untersuchung der Sensorik und Kognition des Hörens, welcher viele Anknüpfungspunkte zu meiner Forschung bietet. Daher war sie meine Wunschkandidatin.

Wie haben Sie das Mentoring erlebt?

Das Mentoring habe ich als äußerst positiv erlebt. Die Seminare waren gut gestaltet und ich konnte meine beruflichen sowie persönlichen Fähigkeiten kritisch reflektieren und ausbauen. Die Atmosphäre in unserer Gruppe war immer sehr angenehm und produktiv. Sehr hilfreich war der Input meiner Mentorin bei meinen Bewerbungsunterlagen sowie Vorbereitungen für Drittmittelanträge.

Von welchen Aspekten des Mentorings haben Sie besonders profitiert?

Besonders profitiert habe ich von dem Austausch mit den anderen Mentees und ich hoffe, dass ich mit einigen auch noch über das Programm hinaus weiterhin Kontakt haben werde. Aus den Seminaren habe ich wichtige Impulse mitgenommen, die meinen beruflichen Werdegang bestimmt beeinflussen werden. Des Weiteren fand ich es sehr angenehm zu wissen, dass ich meine Mentorin immer kontaktieren konnte, wenn ich ein Anliegen hatte.

Das sagen unsere
Mentees:

» Das SelmaMeyerMentoring-Programm habe ich als sehr bereichernd erlebt. In Workshops und Netzwerktreffen konnte ich nützliche Soft-Skills erwerben, wie etwa Instrumente der Karriereplanung, des Zeit- und Selbstmanagements oder der Konfliktkommunikation.

Noch wichtiger aber war für mich der Austausch mit der Mentorin und den Mentees. Zum einen erhielt ich durch meine Mentorin spannende Einblicke in die Funktionsweisen und die zum Teil unausgesprochenen Spielregeln des Wissenschaftsbetriebs. Zum anderen hat mich der vertrauensvolle und offene Dialog mit Doktorandinnen, die sich zwar in anderen Fachkulturen bewegten, aber trotzdem mit ähnlichen Herausforderungen und Entscheidungen konfrontiert waren, in meiner Promotionsphase gestärkt und vorangebracht. «

Eine Mentee des SelmaMeyerMentorings, Jahrgang 2012 – 2014

» Sehr wertvolles Programm. Natürlich wird nicht jede Teilnehmerin Professorin, jedoch sammelt jede von ihnen viele wichtige Erfahrungen. «

Eine Mentee des SelmaMeyerMentorings

» Das SelmaMeyerMentoring hat mir sehr geholfen, die Motivation für mein Promotionsprojekt aufrechtzuerhalten. Ich habe mich durch die Gruppe immer unterstützt und durch die Trainerinnen und Trainer gestärkt gefühlt. Die Atmosphäre war durchweg positiv. Ich war wirklich überrascht, wie offen die Teilnehmerinnen miteinander umgingen und welche Themen zur Sprache kamen. Auch mit meiner Mentorin, die ich selbst vorgeschlagen habe, bin ich sehr zufrieden.

Ich habe zwar kein klassisches Mentorinnen-Mentee-Verhältnis zu ihr. Wir haben nur wenige wirklich private Gespräche geführt, auch wenn wir uns in unterschiedlichen Zusammenhängen häufiger getroffen haben. Dafür hat sie mir verschiedene neue Türen aufgestoßen und mir eine deutlich veränderte Perspektive ermöglicht. Dafür bin ich ihr sehr dankbar. Das Mentoring-Programm war für mich ein Glücksfall! Ich würde jederzeit wieder teilnehmen! «

Eine Mentee des SelmaMeyerMentorings, Jahrgang 2014 – 2016

» Mir hat die Breite der Schulungen gut gefallen, und dass wir bei Bedarf weitere dazubekommen haben. «

Dr. Simone Weyers, Mentee des SelmaMeyerMentorings, Jahrgang 2012 – 2015



Dr. Tania Romacho

MENTEE

»I have specially profited from learning to develop specific leadership strategies adapted to different people or situations.«

Dr. Tania Romacho
Postdoctoral research fellow
Paul-Langerhans Group for
Integrative Physiology
German Diabetes Center
Dusseldorf

Director of the NRW Chapter
of Spanish Researchers in
Germany CERFA-NRW

Why did you apply for the SelmaMeyerMentoring program?

A colleague from work told me about the mentoring program. It immediately seemed like a good idea, given that many of the topics covered in the mentoring program concern issues that one would otherwise only learn the hard way, after disappointment and with the passing of many years.

Why was Professor García-Saez the most preferred candidate as a mentor?

Professor Ana Jesús García-Saez is a young independent scientist with a brilliant career. For me she represented a tailored role model as a successful Spanish scientist building a successful career in Germany. Moreover, she has a very good insight into both Spanish and German academia, which is very useful when discussing one's career development in either country.

How have you experienced mentoring?

It has been an extremely helpful experience. It is an integrative experience, bringing together the acquisition of an analytic perspective upon oneself with the development of skills or strategies.

The soft skills and those aforementioned developments leave much to be desired in the scientific world. They are often forgotten or even neglected by scientist although they (particularly the soft skills) are so essential! The coaching and workshops held by Gerda Reiff in the mentoring program were excellent and helped us develop our own tools and strategies for successful conflict management, leadership, career planning and self-marketing.

What aspects of mentoring have you benefited from particularly?

The whole program was enriching. I have specially profited from learning to develop specific leadership strategies adapted to different people or situations. Conflict management was also extremely helpful, especially learning to identify conflicts and work towards finding the best possible resolution. For someone like me, who was not directly connected to the life on campus, networking has also been very important. Indeed, thanks to the network I developed through the SelmaMeyerMentoring-Program, we managed to obtain key support for organizing the 3rd Symposium of Spanish Scientists (CERFA) in NRW, „Women in Science“.





Gudrun Hock

MENTORIN

*» Wer im Leben Erfolg hat,
muss anderen etwas davon
abgeben.«*

Warum sind Sie Mentorin geworden?

Ich bin der Meinung: Wer im Leben Erfolg hat, muss anderen etwas davon abgeben. Das ist eine gesellschaftliche Verantwortung und einer der Beweggründe, Mentorin zu sein. Es freut mich, wenn ich mit meiner eigenen Erfahrung anderen dabei helfen kann, ihre Ideen zu reflektieren, sie beim Netzwerken zu unterstützen, Kontakte herzustellen, Türen zu öffnen. Andererseits überzeugt mich das Konzept des SelmaMeyerMentoring-Programms, das Frauen bei der Karriereplanung unterstützt. Frauen haben es im Beruf oft schwerer, Beziehungsgeflechte aufzubauen. Es ist wichtig, Frauen auch einmal den Steigbügel zu halten. Außerdem möchte ich mit meinem Engagement ein Zeichen setzen und auch an andere Frauen mit erfolgreichem Lebensweg appellieren, sich für den weiblichen Nachwuchs einzusetzen.

Fungieren Sie als Mentorin auch als Role Model für ihre Mentees?

Ob meine Mentees aus meinem Lebensweg Inspiration ziehen können, das kann ich nicht beurteilen. Aber das ist auch gar nicht mein Ziel. Vielmehr möchte ich die jungen Frauen in den Gesprächen so für die Zukunft aufstellen, dass sie ihren eigenen Weg gehen und ihre eigenen Positionen finden.

Was raten Sie Ihren Mentees – stehen alle vor ähnlichen Fragen und Problemen?

Da gibt es kein Patentrezept, denn die Mentees sind ja ganz individuelle Charaktere mit unterschiedlichsten Fragen und Vorstellungen. Ebenso verschieden und individuell angepasst ist mein Rat für sie. Generell spreche ich mit den Mentees aber über ihre individuellen Karrierevorstellungen. Wir prüfen dann gemeinsam, ob diese individuellen Pläne so überhaupt realisierbar sind. Manchmal ist es nützlich, auch einmal eine Alternative zu durchdenken und einen anderen Entwurf zu diskutieren, der sie gleichermaßen zu ihren Zielen bringt.

Ziehen Sie darüber hinaus auch selbst Nutzen aus dem SelmaMeyerMentoring-Programm?

Ich sehe das Mentoring auch als eine Bereicherung für mich selbst. Im Laufe der vergangenen zehn Jahre habe ich durch das Programm interessante Persönlichkeiten kennengelernt – mit spannenden Lebensvorstellungen. Interessant waren auch die Einblicke in teils völlig fremde Fachwelten. Mit einigen meiner Mentees halte ich auch lange über das Projekt hinaus Kontakt. Teilweise haben sich sogar berufliche Kooperationen ergeben.

Gudrun Hock
Geschäftsführerin
Düsseldorf Congress,
Sport & Event GmbH
ehemalige Bürgermeisterin der
Landeshauptstadt Düsseldorf



Prof. Dr. Miriam Pein-Hackelbusch

MENTEE

»Die Zeit mit meinem Mentor sowie die Seminare und vor allen Dingen die Zeit in meiner Gruppe habe ich als informativ, vertrauensvoll, wertschätzend und verbindlich erlebt.«

Prof. Dr. rer. nat. Miriam Pein-Hackelbusch
(SEPAWA Stiftungsprofessur)
Life Science Technologies
Fachgebiet Technologie der
Waschmittel, Kosmetika
und Pharmaka
Hochschule Ostwestfalen-Lippe

Aus welchem Grund haben Sie sich als Mentee im SelmaMeyerMentoring-Programm beworben?

Meine Bewerbung für das Programm SelmaMeyerWISS+ erfolgte in etwa zeitgleich zu meiner Entscheidung, die Hochschullaufbahn gezielt weiterzuverfolgen. Durch das Seminarprogramm sowie den Austausch mit meinem Mentor und den Mentees in meiner Gruppe habe ich mir erhofft, diesen Weg mit Selbstvertrauen gehen zu können.

Warum war Prof. Dr. Oliver Kayser Ihr Wunschkandidat als Mentor?

Ich habe in der Pharmazeutischen Chemie promoviert und habilitiere im Fach Pharmazeutische Technologie und Biopharmazie. Prof. Dr. Jörg Breitreutz und Prof. Dr. Dr. hc. Peter Kleinebudde (Institut für Pharmazeutische Technologie und Biopharmazie, HHU) haben mir für diesen Spagat einen einzigartigen fachlichen und menschlichen Hintergrund geliefert. Mein Wunschmentor im Rahmen des SelmaMeyerMentoring-Programms sollte dann jemand sein, bei dem ein ähnlicher fachlicher Spagat keinen Nachteil darstellte, sondern als Vorteil für eine Berufung gesehen wurde.

Mit Prof. Dr. Oliver Kayser habe ich meinen Wunschmentor gefunden: er hat in der Pharmazeutischen Biologie promoviert und in der Pharmazeutischen Technologie habilitiert und ist jetzt Professor am Lehrstuhl für Technische Biochemie an der Technischen Universität Dortmund.

Wie haben Sie das Mentoring erlebt?

Die Zeit mit meinem Mentor sowie die Seminare und vor allen Dingen die Zeit in meiner Gruppe habe ich als informativ, vertrauensvoll, wertschätzend und verbindlich erlebt.

Von welchen Aspekten des Mentorings haben Sie besonders profitiert?

Rückblickend betrachtet, habe ich besonders von dem Erfahrungsaustausch innerhalb der Gruppe sowie dem Seminaraspekt Führung profitiert.



Univ.-Prof. i. R. Dr. Gisela Miller -Kipp

MENTORIN

»Das SelmaMeyerMentoring ist eine gut aufgestellte institutionelle Möglichkeit, durch die intergenerative Weitergabe von Forschungs- und Berufswissen junge Wissenschaftlerinnen im Promotionsstudium berufsperspektivisch zu begleiten.«

Warum sind Sie Mentorin geworden?

Zum Engagement beim SelmaMeyerMentoring führten zwei Motive, eines aus berufswissenschaftlichem Selbstverständnis, eines aus dem privaten Leben. – Erstens also: Ein konstitutives Prinzip von Wissenschaft, zugleich ihre gesellschaftliche Legitimation ist die intergenerative Weitergabe des Forschungs- und Berufswissens, und zwar unabhängig von etwaiger dienstlicher Verpflichtung. Das SelmaMeyerMentoring ist dafür eine gut aufgestellte institutionelle Möglichkeit. – Zweitens: Meine Mutter war MTA bei einem nicht unbekanntem Professor der Medizinischen Akademie Düsseldorf; 1939 wurde ihr gekündigt „wegen Heirat“. Nun ist am selben Ort das SelmaMeyerMentoring auch eine Möglichkeit, gegen vergleichbare Zwangslagen heute an zu arbeiten.

Fungieren Sie als Mentorin auch als Role Model für ihre Mentees?

Vermutlich schon, vielleicht subkutan – aber dazu wären die Mentees zu befragen. Ich selbst überlegte mir mein Verhalten gegenüber der jeweiligen Mentee sehr genau.

Was raten Sie Ihren Mentees – stehen alle vor ähnlichen Fragen und Problemen?

Es gibt aus unterschiedlichen Lebenslagen sehr individuelle „Fragen und Probleme“. Alle Mentees aber stehen vor dem „Problem“ bzw. der Aufgabe: das Studium erfolgreich abzuschließen und sich beruflich geschickt zu orientieren. Da rate ich in der Sache zu fachlicher Umsicht, in der Person zu Selbstvertrauen – Ja zu Mut und Entschlossenheit; und ich suche auch, diese situativ zu bewirken.

Ziehen Sie darüber hinaus auch selbst Nutzen aus dem SelmaMeyerMentoring-Programm?

Ja; außer der eher sprichwörtlichen „menschlichen Bereicherung“, insbesondere den „Nutzen“, mit der nachwachsenden – akademischen – Generation, mit ihrer Berufssituation und ihrer Lebenswelt vertraut zu bleiben.

Univ.-Prof. i. R. Dr. Gisela Miller-Kipp
Philosophische Fakultät
Allgemeine Erziehungswissenschaft und Historische Bildungsforschung
Heinrich-Heine-Universität
Düsseldorf



Univ.-Prof. Dr. Sabine Kropp

MENTORIN

»Als Mentorinnen zeigen wir, dass es heute an vielen Universitäten eine Selbstverständlichkeit geworden ist, Frauen zu berufen.«

Univ.-Prof. Dr. Sabine Kropp
Otto-Suhr-Institut für
Politikwissenschaft
Arbeitsstelle Politisches
System der Bundesrepublik
Deutschland
Freie Universität Berlin

Warum sind Sie Mentorin geworden?

Die Postdoc-Phase zählt für viele Wissenschaftlerinnen zu den schwierigen Etappen des eigenen Werdegangs. Der Arbeitsdruck ist hoch und steigt tendenziell weiter, hinzu kommt die Unsicherheit, die der Befristung der Stelle geschuldet ist. Angesichts dessen müssen Nachwuchswissenschaftlerinnen zielgerichtet arbeiten können, sie brauchen ein aufgeschlossenes soziales Umfeld – und gleichzeitig eine gewisse Übersicht und Gelassenheit. Vor allem Letzteres ist angesichts der vielfältigen Anforderungen nicht ganz einfach. Ich hoffe, als Mentorin mehr Sicherheit vermitteln und zeigen zu können, dass diese Phase durchaus gut zu meistern ist. Ich selbst habe sie in recht guter Erinnerung behalten, hätte mir aber manchmal mehr Ermutigung und ein konkreteres Feedback gewünscht.

Fungieren Sie als Mentorin auch als Role Model für ihre Mentees?

Diese Frage können eigentlich nur die Mentees beantworten. Ich hoffe jedenfalls, dass der seit Jahren steigende Anteil von Frauen in diesem Beruf es den Nachwuchswissenschaftlerinnen erleichtert, sich für die wissenschaftliche Karriere zu entscheiden. Als Mentorinnen zeigen wir auch, dass es heute an vielen Universitäten eine Selbstverständlichkeit geworden ist, Frauen zu berufen.

Was raten Sie Ihren Mentees – stehen alle vor ähnlichen Fragen und Problemen?

Meiner Erfahrung nach zielen etliche Fragen auf die Priorisierung von Aktivitäten: Natürlich muss man sehr gut publizieren, Lehrerfahrung sammeln, man darf sich in unseren Fächern inhaltlich nicht zu schmal aufstellen, muss aber gleichzeitig durch einen persönlichen Schwerpunkt erkennbar sein. Dabei sollte man „sichtbar“ bleiben, d. h. auf internationalen und nationalen Konferenzen eigene Forschungsergebnisse präsentieren. Gleichzeitig darf man nicht der Versuchung erliegen, allgegenwärtig sein zu wollen – sonst verzettelt man sich. Unsicherheit besteht somit häufig darüber, ob man auch manchmal „nein“ sagen darf (ja, man darf...)! Manchmal entstehen Probleme, weil sich schöpferische Pausen, Familie und soziale Aktivitäten mit den engen zeitlichen Taktungen und den hohen Anforderungen an die Mobilität nur schwer vereinbaren lassen.

Ziehen Sie darüber hinaus auch selbst Nutzen aus dem SelmaMeyerMentoring-Programm?

Ich finde den Austausch mit meiner Mentee im Rahmen des Programms selbst sehr bereichernd und hoffe, dass ich das viele Positive, das ich selbst erfahren habe, auch weitergeben kann.



Dr. Nadine Erlenhardt

MENTEE

»Sehr bereichernd durch eine gute Organisation, eine familiäre Atmosphäre, viele neue Kontakte und ein großes Angebot an Weiterbildungs- und Informationsveranstaltungen.«

Aus welchem Grund haben Sie sich als Mentee im SelmaMeyerMentoring-Programm beworben?

Das Mentoring-Programm schien mir für meine berufliche und persönliche Entwicklung lohnenswert zu sein, weil ich erfahrene Mentorinnen und Mentoren zur Seite gestellt bekomme, ich mich mit Gleichgesinnten austauschen und mein Netzwerk erweitern kann und weil ich mich durch die Teilnahme an einem strukturierten und auf mich zugeschnittenen Workshop-Programm zielgerichtet weiterbilden kann.

Warum war Frau Prof. Lampert Ihre Wunschkandidatin als Mentorin?

Frau Prof. Angelika Lampert hatte kurz vor Beginn meines Mentoring-Programms ihre erste Professur an der Uniklinik der RWTH Aachen angetreten und war gerade dabei ihre Arbeitsgruppe aufzubauen. Ich hatte mich nach meiner Rückkehr aus der pharmazeutischen Industrie für eine akademische Laufbahn entschieden und so war Frau Prof. Lampert aus mehreren Gründen meine Wunschkandidatin: Sie ist im gleichen Fachbereich tätig wie ich und konnte so bei fachspezifischen Anforderungen und Problemen weiterhelfen. Gleichzeitig ist sie aber thematisch nicht zu nah an meinem Forschungsgebiet, um direkte Konkurrenz zu sein. Sie ist mir in der beruflichen Karriere ein paar Schritte voraus, sodass sie wichtige Erfahrungen mit mir teilen konnte und kann, aber auch noch nicht zu

weit weg, um sich nicht mehr an die Situation einer Nachwuchswissenschaftlerin erinnern zu können. Außerdem erlaubte die Entfernung zu Aachen regelmäßige wechselseitige Besuche und zusätzlich auch einen Blick über die eigenen Fakultäts- und Universitätsgrenzen hinaus.

Wie haben Sie das Mentoring erlebt?

Sehr bereichernd durch eine gute Organisation, eine familiäre Atmosphäre, viele neue Kontakte und ein großes Angebot an Weiterbildungs- und Informationsveranstaltungen.

Von welchen Aspekten des Mentorings haben Sie besonders profitiert?

Besonders profitiert habe ich vom intensiven Austausch mit meiner Mentorin, der wahrscheinlich auch über das Ende des Mentoring-Programms hinaus bestehen bleiben wird. Außerdem habe ich sehr von den Gruppen-internen Workshops profitiert. Die Atmosphäre in unserer Kleingruppe war sehr offen und vertraulich und die Workshops wurden sehr praxisorientiert und kompetent angeleitet. Auch die Auswahl der Workshop-Themen fand ich sehr gelungen, da Managementkompetenzen mit Fortschreiten der (wissenschaftlichen) Laufbahn immer wichtiger werden, in der akademischen Ausbildung aber sonst eher wenig berücksichtigt werden.

Dr. Nadine Erlenhardt
Wissenschaftliche
Mitarbeiterin
Institut für Neuro-
und Sinnesphysiologie
Universitätsklinikum
Düsseldorf



Jun.-Prof. Dr. Sieglinde Borvitz

MENTEE

» Das Mentoring hat die Reflektion meiner Ziele, den Ausbau strategischer Kompetenzen und die Entwicklung von Führungs- und Schlüsselqualifikationen gefördert. «

Jun.-Prof. Dr. Sieglinde Borvitz
Institut für Romanistik
Heinrich-Heine-Universität
Düsseldorf

Aus welchem Grund haben Sie sich als Mentee im SelmaMeyerMentoring-Programm beworben?

2009, während der Promotion, wurde ich auf das damals noch recht junge SelmaMeyerMentoring-Programm aufmerksam. Die verschiedenen angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen machten mich neugierig. Im Programm sah ich die Möglichkeit, mich in meiner Entwicklung professionell begleiten zu lassen und neue, komplementäre Fähigkeiten und Kenntnisse zu erwerben. Mit dem Ruf als Juniorprofessorin für Romanistische Literatur- und Kulturwissenschaft an die Heinrich-Heine-Universität im Jahr 2012 begann eine neue Qualifizierungsphase, die mit einer wachsenden Komplexität und erhöhten Anforderungen einhergeht. Das in der Zwischenzeit ins Leben gerufene SelmaMeyerPROF-Programm erschien mir interessant, um meine Kompetenzen auszubauen und auf veränderte Bedürfnisse einzugehen, wie etwa die strategische Ausrichtung und die stärkere öffentliche Konturierung des eignen akademischen Profils.

Warum waren Frau Dickmeis und Frau Prof. Dr. Sollte-Gresser Ihre Wunschkandidatinnen als Mentorinnen?

Mein Ziel im ersten Mentoring war es, Einblick in ein anderes Tätigkeitsfeld zu erhalten und einen Plan B zu erarbeiten, also die eigenen Stärken zu identifizieren und Einsatzmöglichkeiten außerhalb des universitären Bereichs zu erörtern. In diesem Sinne gab es keine eigentliche Wunschkandidatin. Dass Frau Dickmeis meine Mentorin wurde, verdanke ich der Koordinatorin des SelmaMeyerMentoring-Programms, Frau Demming-Pälmer, und ihrer

hohen Passgenauigkeit im Matching. Für das zweite Mentoring suchte ich eine Mentorin aus einem anderen, aber der Romanistik nahem Fachbereich. Diese fand ich in Frau Prof. Dr. Sollte-Gresser von der Universität des Saarlandes, einer sehr engagierten Professorin der Komparatistik mit einem starken romanistischen Fokus.

Wie haben Sie das Mentoring erlebt?

Das Mentoring habe ich als positiv und fördernd erlebt, auch wenn in den beiden Phasen aufgrund der jeweils anderen Herausforderungen und Zielstellungen unterschiedlich. Ich sehe in ihm eine wertvolle Unterstützung, denn es sensibilisiert die Teilnehmerinnen für wichtige Aspekte des akademischen Kontexts, deren Bedeutung jedoch bisweilen unterschätzt wird. Das Coaching erlaubt, einen eignen Umgang hiermit zu finden und sich zu positionieren. Doch diese individuelle Entwicklung folgt keinem standardisierten Best-Practice-Schema, sondern resultiert aus verstärkter Selbstreflexion und der Umsetzung von im Mentoring-Programm erhaltenen Impulsen.

Von welchen Aspekten des Mentorings haben Sie besonders profitiert?

Das Mentoring hat die Reflektion meiner Ziele, den Ausbau strategischer Kompetenzen und die Entwicklung von Führungs- und Schlüsselqualifikationen gefördert. Neben dem Austausch mit den Mentorinnen und den Einzelcoachings habe ich besonders vom Bewerbungs- bzw. Berufungstraining und den Seminaren zur Öffentlichkeitsarbeit und Mitarbeiterkommunikation profitiert.



Jun.-Prof. Dr. Vivien Procher

MENTEE

»Bei aller Ernsthaftigkeit und den tiefgreifenden Diskussionen ist der Humor jedoch nie auf der Strecke geblieben.«

Aus welchem Grund haben Sie sich als Mentee im SelmaMeyerMentoring-Programm beworben?

Ist man als Frau auf dem Weg zu einer Professur wirklich ein Einzelkämpfer bzw. eine Einzelkämpferin? Nein, das Mentoring hilft neue Kompetenzen aufzubauen, erlaubt Raum für Selbstreflexion und bietet einen offenen Austausch mit Mentees, die vor ähnlichen Aufgaben und Entscheidungen stehen. Genauso habe ich es dann auch erlebt. Außerdem habe ich mich sehr über das Angebot gefreut (nicht viele Hochschulen bieten so ein Mentoring-Programm für Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen an) und war somit einfach neugierig auf das Programm.

Warum war Prof. Dr. Friederike Welter Ihre Wunschkandidatin als Mentorin?

Sie ist eine der führenden deutschen Entrepreneurship-Forscherinnen. Aber noch viel wichtiger war für mich ihre positive, anpackende und aufgeschlossene Art, die mich seit unserer ersten Begegnung auf einer Konferenz vor vielen Jahren begeistert. Als Führungsperson ist sie inzwischen ein Vorbild für mich und menschlich weiß ich, dass ihre Ratschläge mich immer einen Schritt weiterbringen – auch in der Zukunft.

Wie haben Sie das Mentoring erlebt?

Es hat einfach nur Spaß gemacht! Ich habe viel gelernt, insbesondere von den anderen „Mädels“, mit denen ich das Kursprogramm bestritten habe. Unsere Gruppe war so wunderbar interdisziplinär, dass es für mich ein Blick über den fachlichen Tellerrand war. Bei aller Ernsthaftigkeit und den tiefgreifenden Diskussionen ist der Humor jedoch nie auf der Strecke geblieben.

Von welchen Aspekten des Mentorings haben Sie besonders profitiert?

Ich habe besonders davon profitiert, dass es eine Kooperation im Mentoring-Bereich zwischen der Heinrich-Heine-Universität und der Bergischen Universität Wuppertal gibt, die es mir überhaupt ermöglicht hat, mich zu bewerben. Das ist für mich regionaler Weitblick. Sehr beeindruckt hat mich auch die offene Art des Umgangs miteinander, gepaart mit inspirierender Multidisziplinarität der Mentees sowie der Referentinnen und Referenten. Und zum guten Schluss habe ich sogar einen Präp-Saal von innen gesehen (auch wenn ich den Kittel fälschlicherweise erst wie einen Bademantel angezogen habe) – eine sehr wertvolle Erfahrung.

Jun.-Prof. Dr. Vivien Procher
Juniorprofessorin für
Entrepreneurship,
Innovation und unternehmerischen Wandel
Bergische Universität
Wuppertal



Dr. Antonie Wimmer

MENTORIN

» Es geht ja oft gar nicht darum, schlaue Tipps zu geben, sondern einfach die richtigen Fragen zu stellen... «

Warum sind Sie Mentorin geworden?

Ganz einfach: ich wurde von einer Kollegin angesprochen, die schon Mentorin war. Dadurch bin ich auch erst auf das SelmaMeyerMentoring aufmerksam geworden. Ich finde dieses Programm eine außerordentlich hilfreiche Möglichkeit für junge Frauen, Netzwerke aufzubauen, neue Impulse zu bekommen und von der Erfahrung anderer zu profitieren. Die Förderung junger Leute und das Weitergeben von Erfahrung ist mir ein besonderes Anliegen, weil ich selbst erlebt habe, wie wichtig es ist, jemanden zu haben, der einen begleitet und bei wichtigen Entscheidungen zur Seite steht. Es geht ja oft gar nicht darum, schlaue Tipps zu geben, sondern einfach die richtigen Fragen zu stellen, durch die die Mentees dann selbst auf die richtige Lösung kommen. Und das ist dann ihr eigener Weg, den sie sich mit meiner Unterstützung selbst erarbeitet haben. Das ist für mich eine sehr sinnstiftende und befriedigende Tätigkeit.

Fungieren Sie als Mentorin auch als Role Model für ihre Mentees?

Ja, das glaube ich auf jeden Fall. Schon deshalb, weil sich die Mentees ganz gezielt aussuchen, aus welchem Bereich ihre neue Mentorin sein soll. Und wenn jemand sich eine Mentorin aus der Industrie und eben nicht aus dem universitären Umfeld wünscht, dann liegt es nahe, dass die Interessen in diese Richtung gehen.

Was raten Sie Ihren Mentees – stehen alle vor ähnlichen Fragen und Problemen?

Bis jetzt ging es eigentlich immer darum, wie es nach Examen und Doktorarbeit mit der beruflichen Entwicklung weitergehen soll. Aber es überrascht mich immer wieder, wie wenig die vielfältigen Möglichkeiten, die Industrie und Wirtschaft bieten, bei den Mentees bekannt sind. Eigentlich gebe ich gar nicht so viele Ratschläge, sondern stelle, wie gesagt, eher Fragen. Fragen nach den Interessen, nach den Fähigkeiten, was Spaß macht (und was nicht)

sowie nach den Vorstellungen für ihre Zukunft. Daraus ergeben sich intensive Gespräche, die schon bald in bestimmte Richtungen weisen. Und von da an kann ich meine eigenen Netzwerke spielen lassen und den jungen Damen u. a. Kontakte vermitteln, an die sie normalerweise nicht so ohne Weiteres kommen würden. Ich bitte dann Freunde und Kollegen, die eine (meist leitende) Position in einem der infrage kommenden Bereiche haben, um einen kurzen Termin mit der Mentee, in dem sie einfach einmal erzählen, was man in dieser Position so macht. Und daraus haben sich schon das ein oder andere Mal ganz konkrete Stellenangebote ergeben.

Ziehen Sie darüber hinaus auch selbst Nutzen aus dem SelmaMeyerMentoring-Programm?

Auf jeden Fall! Die Unterstützung von jungen Leuten und die Weitergabe von Erfahrung ist mir ein persönliches Anliegen, weil ich eben schon erlebt habe, wie schwierig der Weg ohne Unterstützung sein kann. Und es ist so einfach, mit ein paar Fragen oder Tipps eine Richtung aufzuzeigen, an die vorher überhaupt nicht gedacht wurde. Ich finde es einfach spannend, sich mit den jungen Leuten auseinanderzusetzen und zu sehen, dass sie trotz deutlich vielfältigerer Möglichkeiten ganz ähnliche Probleme und Unsicherheiten haben, wie wir sie früher auch hatten. Oder eben die Unterschiede zu früher zu sehen, je nachdem. Auf jeden Fall freue ich mich immer sehr, wenn wir eine Idee gefunden haben, wie man die berufliche Zukunft gestalten kann. Noch besser ist es natürlich, wenn das dann in eine konkrete berufliche Perspektive mündet. Mit diesem geringen Zeitaufwand und ein bisschen Empathie junge motivierte Menschen bei ihrem Einstieg zu unterstützen, motiviert auch mich selbst immer wieder. Außerdem sind die Netzwerktreffen immer eine wunderbare Möglichkeit, gleichgesinnte Menschen zu treffen und interessante Begegnungen zu machen.

Dr. med. Antonie Wimmer
Country Medical Manager
Therapeutic Area
Janssen-Cilag GmbH



Dr. Stefanie Weidtkamp-Peters

MENTEE

» Genau dieser Austausch und diese Vernetzung haben dann auch tatsächlich in unserer Mentoring-Gruppe über alle Fachgrenzen hinweg auf ganz wunderbare Weise funktioniert.«

Als ich mich zum Wintersemester 2011/12 für das Mentoring-Programm SelmaMeyerWISS+ beworben habe, hatte ich schon einige Jahre als Postdoktorandin gearbeitet und nun grade als geschäftsführende Koordinatorin mit dem Aufbau des „Center for Advanced Imaging“ (CAi) begonnen, einem zentralen Mikroskopie-Zentrum, das von allen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der HHU und auch externen Forscherinnen und Forschern genutzt werden kann.

Damit hatte ich mich für eine Laufbahn in der Wissenschaft entschieden, wenn auch auf einem recht neuen Karriereweg in der Leitungsfunktion einer zentralen Forschungseinrichtung und natürlich zunächst mit unsicherer Perspektive. Im Rahmen des Mentoring-Programms stand für mich dementsprechend nicht die Person eines Mentors oder einer Mentorin mit ähnlichem Werdegang im Fokus, weil es diese Personen schlichtweg noch nicht so häufig gibt, sondern vielmehr der Austausch und die Vernetzung mit Wissenschaftlerinnen in einer ähnlichen Situation, in der es nämlich wirklich darum geht, die eigene wissenschaftliche Karriere alleine voranzutreiben. Genau dieser Austausch und diese Vernetzung haben dann auch tatsächlich in unserer Mentoring-Gruppe über alle Fachgrenzen hinweg auf ganz wunderbare Weise funktioniert.

Ich habe daraus sehr viel Energie und Motivation für meine persönliche Entwicklung gezogen und möchte mich an dieser Stelle bei meinen Kolleginnen aus unserer Mentoring-Gruppe für ihre Unterstützung sehr herzlich bedanken! Während unserer Mentoring-Zeit haben wir sehr intensive Seminartage unter der Anleitung von Frau Reiff erlebt, aus denen sicher jede von uns eine ganze Reihe von Anregungen und Hilfestellungen für den Alltag mitgenommen hat. Bei den Karriereschritten der anderen haben wir mitgefiebert, und alle Kinder, die geboren, Anträge, die bewilligt, Stellen, die entfristet, und Professorinnen, die berufen wurden, waren und sind immer noch Grund für angemessene Glückwünsche und werden gefeiert.

Allerdings mittlerweile natürlich über größere Entfernungen hinweg, da die voranschreitenden Karrieren viele aus unserer Gruppe schon an andere Orte geführt haben. Sporadische Treffen mit einigen aus unserer Gruppe gelingen uns aber immer noch. Kolleginnen, die die Möglichkeit haben, an einem Mentoring-Programm teilzunehmen, möchte ich dies sehr empfehlen, verbunden mit dem Wunsch, dass sie dann auch auf eine tolle Gruppe von Kolleginnen treffen, so wie es mir passiert ist.

Dr. Stefanie Weidtkamp-Peters
Geschäftsführerin
Center for Advanced Imaging
Heinrich-Heine Universität
Düsseldorf



Ina-Maria von Ettingshausen

MENTORIN

»Die Atmosphäre atmete solidarische Verbundenheit und Hoffnung auf moderne Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung.«

Mentoring macht mir Freude. Das spürte ich, als mir – vor 35 Jahren – während des Schreibens eines Gedichtes bewusst wurde, dass ich als Schreibende mir „Mentorin meiner Flügel“, also Mentorin meiner selbst wurde. Anfang der 1980er Jahre im Zuge meines schriftstellerischen und fotografischen Entwicklungsprozesses leitete ich meine erste Frauenselbstfindungsgruppe, denn „Die Chance der Frucht kommt mit dem Parlieren“. Fremde und eigene Frauenbilder wurden Thema meiner kontinuierlichen Mentoringarbeit in meinen Privatseminaren.

Eine literaturwissenschaftliche Freundin empfahl mich 2006 der SelmaMeyerMentoring-Programmkoordinatorin Monika Demming-Pälmer, die mich sehr engagiert anrief, ob ich als Mentorin fungieren könnte. Eine Doktorandin und Mentee brauchte schnellstens unterstützende Gespräche. Sie wollte sich um ein Stipendium für ein Graduiertenkolleg bewerben. Gerade vor einem solchen Termin fehlte es ihr an Selbstsicherheit, um aufzutreten und auch inhaltlich nicht durcheinanderzugeraten. In konzentrierenden Gesprächen nahm ich wahr, wie sie sich mit mehr Selbstbewusstsein äußern konnte und zu einer ruhigeren Einstellung fand, was schließlich zum Erfolg führte.

2008 und 2009 knüpfte ich als Vorsitzende des Verbandes deutscher Schriftsteller VS Region Düsseldorf für Autorinnen und Autoren Lesungskontakt mit der Leiterin der Universitäts- und Landesbibliothek Düsseldorf Dr. Irmgard Siebert.

Als Role Model fungiere ich wohl vor allem durch meinen künstlerischen, oft intuitiven Weg, an dem manche Mentee für sich selbst sieht und spürt, wie grundlegend es für die Persönlichkeitsbildung sein kann, sich für das eigene Unbewusste zu sensibilisieren und der inneren Stimme zu vertrauen.

In den 10 Jahren des SelmaMeyerMentoring-Programmes erlebte ich die Netzwerktreffen der Wissenschaftlerinnen auf Schloss Mickeln als sehr bereichernd, gegenwartsaktiv und zukunftsorientiert. Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte Sanda Grätz befeuerte mit Gäste-Interviews die Kommunikation zwischen den aufstrebenden Doktorandinnen sowie den praxiserfahrenen und lebensreiferen Professorinnen und Fachfrauen. Sie kamen buntgemischt aus dem Universitätsbereich und aus anderen Berufen der Stadt. Manche Begegnungen ergaben schnell persönliche Kontakte, die auch mich als Mentorin und spontane Fotografin dieser generationenübergreifenden Netzwerkfrauenszene bestärkten.

Die Atmosphäre atmete solidarische Verbundenheit und Hoffnung auf moderne Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung. Und in diesem Sinne startete 2016 auch Dr. Anja Vervoorts schwungvoll als neue Zentrale Gleichstellungsbeauftragte.

Ina-Maria von Ettingshausen
Autorin und Fotografin

Vorgetragen auf dem Empfang von Frau Gudrun Hock, Bürgermeisterin der Landeshauptstadt Düsseldorf anlässlich des 101. Internationalen Frauentages 2012 und auf dem Jahresempfang SelmaMeyerMentoring der Zentralen Gleichstellungsstelle der Heinrich-Heine-Universität am 25. April 2012

Ansage zum Weltfrauentag Wissensfrauen an die Öffentlichkeit!

Ina-Maria von Ettingshausen, 2012

Erst mit 1900 beginnend wurden wir – kaum zu fassen –
zum akademischen Studium zugelassen
wenn auch unter Anpassung an Professoren
hatte manche Frau ihr berufsvorbereitendes Lernen
zunächst als echtes Rollenrefugium auserkoren

Bis dann nach und nach sich emanzipierende Wissensfrauen
aus Selbstverständnis und menschenrechtlichem Theorem
Geschlechtergleichheit beanspruchten
im hochschulhierarchischen Geltungssystem
Nach fast hundert Jahren ist dieser Kampf noch nicht ganz gewonnen
Aufgaben der Mutterschaft sind oft als Hürde dazwischengekommen

Das Frauen-Kultur-Archiv der Heinrich-Heine-Universität in Düsseldorf
hat auch dafür seine Spezialbibliothek allen zum Nutzen etabliert
Und die zentrale Gleichstellungsbeauftragte hat vor fünf Jahren
das SelmaMeyerMentoring als Programm für Doktorandinnen initiiert
mit dem Professorinnen und Fachfrauen der Stadt sie unterstützen
damit Erfahrung und Strategien von reiferen Wissensfrauen
den Zukunftsträgerinnen der Wissenschaften nachhaltig nützen

Das menschliche Wachstum in unterschiedlichen Wissensfrauenfraktionen
strebt so nach verantwortungsbewusstem globalem Profil
sie haben auch kulturelle Integrationsvisionen zum Ziel
die manch' grundsätzlich männliche Einseitigkeiten im Denken ausgleichen
Am Lehrstuhl Modernes Japan zum Beispiel kann Frau kann Mann
östliches Denken studieren auf Japanisch mit fremder Kultur im Gespann
Der Wissensfrauen Engagement ist neu angesagt als Jahrhundertzeichen
auch an unserer Fachhochschule und unserer Robert-Schumann-Musikhochschule
und an unserer Kunstakademie alle miteinander vernetzt wie vorher nie

Ein Haus der Universität gibt ab 2013
dem Zentrum von Düsseldorf geistige Einfluß-Kontur
für allgemein-akademische Präsentation und publikumswirksame Austauschkultur
zwischen wissenschaftsforschenden und -ausbildenden Menschen herinnen
sowie Studierenden und auch vielseitig interessierten Bürgern und Bürgerinnen

So ist mein Appell an die Wissensfrauen:

Schafft euch dort populären Platz und Stellung in aller Öffentlichkeit
baut euch auf in den Medien gestaltungsmächtig und wirkungsweit
mit eurer denkwichtigen und unverzichtbar kommunikativen Gesellschaftsarbeit
Streut neu aufbrechend' Entwicklungsbewusstsein in unsere schöne Stadt
Macht ihre Bewohner sowie Besucher mit einer persönlichen Bildungsteilhabe glücklich und satt!

Das sagen unsere
Mentees:

SelmaMeyerPROF: Kommunikation – Networking – Coaching und vieles mehr...

» Wir sind hochqualifiziert, lieben unseren Beruf und die Zusammenarbeit mit anderen Menschen, haben viele Ideen für innovative Projekte und möchten daher unser Potential nach unseren Vorstellungen an der Universität einbringen können. Darin haben mich die Menschen im SelmaMeyerPROF-Programm bestärkt und unterstützt. Auf diesen Erfahrungen baue ich auch heute noch auf und trage die Ideen weiter. Mein Dank geht an alle, die dieses Programm ermöglicht haben, besonders an Monika Demming-Pälmer. «

Eine Mentee des SelmaMeyerMentorings, Jahrgang 2011 – 2013

» Was ich an dem SelmaMeyerMentoring-Programm zu schätzen gelernt habe, ist – neben dem Austausch mit anderen – auch das durchdachte Konzept, das Probleme aufzeigt, die man zuvor noch nicht richtig interpretiert hat, und auch zeigt, dass unabhängig von der Fachrichtung die Probleme im wissenschaftlichen Bereich stets ähnlich sind. Definitiv hat sich die Teilnahme gelohnt. «

Eine Mentee des SelmaMeyerMentorings, Jahrgang 2015 – 2017

» With the SelmaMeyerMentoring-Program I got to know more about my rights as a woman and as a mother. I acquired information about different subjects that allowed me to improve professional relationships. I became a more confident person. Furthermore, I had the luck of getting to know my Mentor, Dr. Carmen Zirngibl, a wonderful person, very optimistic, who always supported and motivated me to pursue my professional and personal goals.«

Joana Patrícia Ventura Pereira, MSc., Mentee des SelmaMeyerMentorings, Jahrgang 2013 – 2015

» Das SelmaMeyerMentoring-Programm ist für mich eine sehr unterstützende Begleitung im Berufsleben. Man erhält Klarheit über viele Umstände, was ein Gefühl der Sicherheit gibt und zukünftige Karriere-Entscheidungen erleichtern wird. Am besten gefällt mir, neben den Workshops, der Austausch mit anderen Frauen in ähnlichen Situationen. Es hilft sehr in der persönlichen Weiterentwicklung, wenn man die Möglichkeit der Reflexion in neutralem Umfeld hat. «

Eine Mentee des SelmaMeyerMentorings, Jahrgang 2015 – 2017

Erfolge aus 10 Jahren
SelmaMeyerMentoring

Mentorin verhilft zur Karriere



Mentorin Prof. Dr. Gisela Miller-Kipp und Mentee Dr. Melanie Keutken

Mit dem Selma-Meyer-Mentoring-Programm will die Heine-Uni junge Forscherinnen auf ihrem Weg in die Wissenschaft fördern: Professorinnen geben Doktorandinnen Tipps und Anleitung. Zwei Teams erzählen, wie sie zusammenarbeiten.

Melanie Keutken (25) hat sich Gisela Miller-Kipp selbst ausgesucht. „Ich fand sie toll und

wahnsinnig tough. Ich hatte das Gefühl, dass ich von ihr viel lernen kann“, sagt die Germanistik-Doktorandin. Seit Anfang des Jahres sind Keutken und Miller-Kipp ein Team. Die Professorin im Ruhestand vom Institut für Erziehungswissenschaft der Heine-Uni unterstützt die Doktorandin auf ihrem Karriereweg. Außer ihnen nehmen 15 weitere Teams am Selma-Mentoring-Programm der Gleichstellungsstelle der Uni teil. Das auf anderthalb Jahre angelegte Programm richtet sich an junge Wissenschaftlerinnen, die Führungspositionen anstreben. Dabei werden sie von einer Professorin (in Ausnahmen: einem Professor) unterstützt. Für die Mentees, die Doktorandinnen, gibt es zudem Seminare, etwa zu Führungskompetenzen, Selbstmarketing und Karriereplanung.

Keine falsche Bescheidenheit

Melanie Keutken hat schon viele Tipps von Miller-Kipp bekommen, darunter Anregungen, wie sie sich im Wissenschaftsbetrieb verhalten sollte. „Frauen haben die Tendenz, sich zurückzuhalten statt zu sagen: Ich bin die Richtige, ich bin hier“, betont die Professorin. „Man sollte aber keine falsche Bescheidenheit an den Tag legen, sondern zeigen

und sagen, was man kann.“ Ihre Mentee Keutken hat sich das zu Herzen genommen. „Früher wäre ich zu Wissenschaftlertreffen nicht gegangen oder nur mit dem Gefühl: Wem soll ich schon weiterhelfen?“ Das ist heute anders. Doch auch über Keutkens Doktorarbeit und Berufsperspektiven haben die beiden gesprochen. Ein weiteres Thema, das sie verbindet, sind ihre Töchter. „Ich bin mit 18 Jahren Mutter geworden, und es war mir wichtig, dass meine Mentorin auch ein Kind hat“, sagt Melanie Keutken. Miller-Kipp kann das gut verstehen: „Mit Kind hat man mehr gesellschaftliche Termine, einen ganz anderen Zeitdruck.“

Auch Ursula Ströbele (28) ist zufrieden mit dem Programm. Die Doktorandin der Kunstgeschichte hat an der vorherigen Staffel des Programms teilgenommen und stellt gerade ihre Arbeit über französische barocke Skulpturen fertig. Die Promovierende wollte eine Mentorin haben, die nicht aus der Uni, aber aus einem akademischen Umfeld kommt. Da passte die Kombination mit der Archivleiterin der Kunstakademie, Dawn Leach, gut. „Das ist eher die Richtung, in die es mich beruflich zieht“, so Ströbele.

Als Kunsthistorikerin, die früher an der Heine-Uni lehrte, kann Leach wertvolle Tipps geben. „Frau Leach hat mir ganz neue Perspektiven aufgezeigt“, so Ströbele. „Ich habe mich nie für die USA interessiert – sie hat mich dazu ermutigt, mich für eine Tagung in den USA zu bewerben. Das hat mich enorm weitergebracht.“ Ströbele hat sich vorgenommen, die Ziele des Mentoring-Programms privat weiterzuentwickeln: „Ich werde mich verstärkt um Netzwerke mit Kunsthistorikerinnen bemühen.“ Männer, meint sie, hätten solche Netzwerke längst. „Es wird Zeit, dass wir Frauen aufholen.“

Von Dirke Köpp

Uni fördert Forscherinnen mit Mentoren-Programm

(ur) In der Wissenschaft haben Frauen offenbar noch immer einen schweren Stand. So sind an der Düsseldorfer Heinrich–Heine–Uni gut 85 Prozent aller Professorenstellen von Männern besetzt. Damit ist die Hochschule von ihrem Ziel, einen Frauenanteil von 25 Prozent an der akademischen Spitze zu erreichen, weit entfernt. Dieses Ungleichgewicht will die Uni ausgleichen. Mit dem SelmaMeyerMentoring-Programm (benannt nach der ersten Professorin für Kinderheilkunde in Düsseldorf) bringt das Gleichstellungsbüro der Uni Wissenschaftler mit Mentorinnen zusammen und bietet ihnen ein umfangreiches Seminarprogramm, in dem es auch darum geht, wie man Kongresse vorbereitet, ein Institut leitet oder Drittmittel beschafft.

Eine der Teilnehmerinnen ist Barbara Grimpe. Sie ist eine Frau, die ihre Ziele präzise formuliert: Forschung auf Spitzenniveau, eine Karriere in der Wissenschaft. Sie ist 44 Jahre alt, hat zehn Jahre in den USA gearbeitet, leitet an der Heine–Uni eine Forschungsgruppe. Hat sie sich jemals benachteiligt gefühlt? Da muss sie nicht lange nachdenken, genau erinnert sie sich an einen Professor, der sie in einer ansonsten rein männlichen besetzten Runde fragte, ob sie den Kaffee kochen könne.



Barbara Grimpe (l.) und Christine Rose nehmen am Programm teil. RP-Foto: TBU

Als Frau möchte sie bei ihrer Arbeit nicht wahrgenommen werden. Mit Nachdruck sagt sie: „Ich bin Wissenschaftler, nur das zählt!“ Damit das andere auch begreifen, hat Grimpe an einem Seminar des Mentoring-Programms teilgenommen, dem „Arroganz-Training“ (nach Peter Modler). Dort sollen Frauen lernen, kurz, knapp und bestimmt zu reden, um sich in Männerrunden Gehör zu verschaffen.

Christine Rose, Professorin für Neurobiologie, ist eine der Mentorinnen. Sie will Forscherinnen bei der Karriereplanung helfen und ist auch kompetent, wenn es um die Vereinbarkeit von Karriere und Familie geht – ihr Sohn ist Zwölf. „Ich sage jungen Frauen, dass sie den richtigen Mann brauchen, der das mitträgt. Und dass sie sich professionelle Hilfe engagieren sollen.“

Fünf Jahre Mentoring-Programm

Mit dem Selma-Meyer-Mentoring-Programm will die Heine-Uni junge Forscherinnen auf ihrem Weg in die Wissenschaft fördern und auch außerhalb der Uni den Anteil von Frauen in Führungspositionen steigern. Wer aufgenommen wird, wird von Professorinnen begleitet und nimmt an speziellen Seminaren teil. Die Mentorinnen geben den jungen Wissenschaftlerinnen Tipps und auch Orientierung. Zum fünfjährigen Bestehen ist das Programm nun vollständig ausgebaut: Auch Professorinnen können am Programm teilnehmen, um ihre Karriere an der Hochschule, an der Uni-Klinik oder in der freien Wirtschaft voranzutreiben. Von Maren Aline Merken und Semiha Ünlü

"Das Mentoring-Programm ist ein hervorragendes Instrument zur Qualifizierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen über die Fächergrenzen hinaus", sagte Hans Michael Piper, Uni-Rektor und zugleich Schirmherr des Programms. "Bundesweit hat das englischsprachige SelmaMeyerGRAD-Programm ein Alleinstellungsmerkmal", sagte die Gleichstellungsbeauftragte der Universität, Sanda Gätz. Bewerbungen können ab sofort eingereicht werden.

Am Programm teilnehmen können Doktorandinnen, promovierte Wissenschaftlerinnen sowie Wissenschaftlerinnen im Habilitationsprozess. Das Programm ist jeweils auf eine Dauer von 18 bis 24 Monaten angelegt. In dieser Zeit werden die jungen Wissenschaftlerinnen von ihren Mentorinnen persönlich und fachlich begleitet, lernen Schlüsselqualifikationen für Führungskräfte wie Durchsetzungsfähigkeit und nehmen auch an Seminaren teil.

Benannt ist das Programm nach Selma Meyer (1888–1958). Sie war die erste Professorin für Kinderheilkunde in Düsseldorf. 1933 wurde ihr als Jüdin die Lehre verboten und ihre Praxis an der Jägerhofstraße geschlossen. Selma Meyer flüchtete daraufhin in die USA und arbeitete bis zu ihrem Tod im New York Exil als Kinderärztin.

Von Maren Aline Merken und Semiha Ünlü

So kommen Frauen an die Spitze



Oberärztin
Prof. Katrin Ivens (links)
ist Mentorin
der Medizinstudentin
Carina Lindemann.
Foto: PAUL ESSER

DÜSSELDORF/DUISBURG
Ob sie als Schwerpunkt für ihr praktisches Jahr Neurologie oder Gynäkologie wählen soll, weiß Carina Lindemann noch nicht genau. Auch, ob sie später eher in der Klinik oder in der Forschung arbeiten möchte, ist für die 24-jährige Medizinstudentin aus Düsseldorf noch offen. Aber eines weiß sie schon heute sicher: „Mein Ziel ist es, nach der Promotion eine Führungsposition anzustreben – etwa als Professorin an der Uni oder als Chefärztin in der Klinik.“

Doch wie dieses Ziel erreichen? Welche Karriereschritte wie planen? „Und wie soll ich später einmal Familie und Beruf unter einen Hut bekommen?“, fragt sich Carina Lindemann. Antworten darauf haben Frauen, die es schon nach oben geschafft haben. Wie etwa Professorin Katrin Ivens, leitende Oberärztin der Klinik für Nephrologie (Nieren-Lehre) an der Uniklinik Düsseldorf.

Wie man den Klinikalltag mit Kindern vereinbaren kann, wie eine Habilitation geplant oder auch ein Auslandsjahr organisiert wird, dazu kann sie Studentinnen und Promovierenden einen Rat geben, sie an ihren Erfahrungen teilhaben lassen. Das „Selma-MeyerMentoring“ der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf bringt Studentinnen wie Carina Lindemann und weibliche Führungskräfte wie Katrin Ivens zusammen – um so langfristig den Anteil von Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen zu erhöhen.

In verschiedenen Linien – für Studentinnen und Doktorandinnen aller Fakultäten sowie der Medizin – werden für den Nachwuchs, die Mentees, passend zu ihren beruflichen Zielen Mentorinnen aus dem

Universitätsumfeld oder aus der Wirtschaft gesucht.

Mit dabei sind zum Beispiel weibliche Führungskräfte der Konzerne Bayer und Henkel oder einer Düsseldorfer Privatbank. Rund 15 Plätze gibt es pro Mentoring-Durchgang an der Uni Düsseldorf.

„Ich habe mich mit einem Lebenslauf und einem Motivationsschreiben beworben“, sagt Carina Lindemann, die im zehnten Semester studiert. „Danach gab es noch ein Bewerbungsgespräch, in dem es um meine beruflichen Zukunftsvorstellungen ging.“ Das „SelmaMeyerMentoring“ sieht vor, dass sich die Frauen alle drei bis vier Monate treffen, und das über eineinhalb bis zwei Jahre hinweg.

Wie viel der Kontakt bringt, das hängt vor allem von den Studentinnen ab. Sie müssen sich engagiert zeigen und Fragen stellen, um vom Erfahrungsschatz der Mentorinnen profitieren zu können.

„Zusätzlich gibt es ein Workshopprogramm, in dem etwa Softskills wie Selbstmanagement und Selbstpräsentation behandelt werden“, sagt Carina Lindemann. Sie sieht ihre Mentorin als freundschaftliche Ratgeberin und hofft, durch ihre Tipps Stolperfallen auf dem Weg an die Spitze vermeiden zu können.

In dieser Rolle sieht sich auch Katrin Ivens, die für ihr Engagement als Mentorin übrigens kein Honorar bekommt. „Natürlich können die Jüngeren von dem Wissen derjenigen, die schon im Beruf sind, profitieren. Ich hätte mich gefreut, wenn es Mentoring vor 20 Jahren gegeben hätte.“

Umgekehrt könne sie durch das Angebot aber auch von den jungen Wissenschaftlerinnen lernen. „Außerdem sind wir Frauen noch viel zu wenig vernetzt. Über das Mentoring werden die Generationen mit-, aber auch untereinander verbunden.“

Von Isabelle de Bortoli

Uni leistet gute Arbeit bei Frauenförderung

Mit dem SelmaMeyerMentoring-Programm will die Heine-Uni junge Forscherinnen auf ihrem Weg in die Wissenschaft fördern: Professorinnen geben Doktorandinnen Tipps und Anleitung. Zwei Teams erzählen, wie sie zusammenarbeiten.

Frau Süsmuth, bevor Sie 1985 Bundesministerin wurden, waren Sie selbst in der Wissenschaft tätig, lehrten an Hochschulen, leiteten ein Forschungsinstitut. Mit welchen Problemen hatten Sie damals zu kämpfen?

Zu meiner Zeit waren Frauen als Professorinnen oder Forschungsleiterinnen gar nicht vorgesehen, die Defizit-Theorie herrschte: dass Frauen intellektuell nicht befähigt sein für solche Aufgaben, dass sie ein kleineres Gehirn hätten, dass sie nicht leiten könnten. Und natürlich hieß es damals, dass Frauen zu emotional seien.

Über das „Selma-Meyer-Mentorenprogramm“ der Heine-Universität tauschen Sie sich mit jungen Forscherinnen aus. Mit welchen Problemen haben die Frauen zu kämpfen?

Frauen hatten noch nie so gute Bildungschancen wie heute, doch es gibt immer noch Vorurteile, wenn auch deutlich abgeschwächt. In Gesprächen mit Wissenschaftlerinnen stelle ich fest, dass vor allem aber auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein Problem ist.

Können Sie das konkretisieren?

Vor allem an U3-Betreuungsmöglichkeiten mangelt es, der Schulbereich ist wiederum durch die Ganztagsbetreuung deutlich besser aufgebaut. Auch Fragen wie „Werde ich meiner Mutteraufgabe gerecht?“ oder „Wie viel Zeit kann ich für mich beanspruchen?“ beschäftigen die Frauen. Wichtig ist es auch, dass Frauen wissen, dass sie auch nach einer längeren Babypause zurückkommen können, dass es zum Beispiel auch ein Wiederkehrprogramm gibt.

An der Uni Düsseldorf gibt es drei Kitas, über ein Mentorenprogramm werden 60 Frauen auf leitende Aufgaben vorbe-

reitet: Ist das der richtige Weg?

Die Uni Düsseldorf leistet sehr gute Arbeit, holt die Frauen in ihrer individuellen Situation ab. Zum Beispiel gibt es Beratungen, um die richtige Betreuung für das eigene Kind zu finden. Außerdem werden im Mentorenprogramm wichtige Fragen angesprochen. Zum Beispiel: Wie kann oder muss man seine Laufbahn in der Wissenschaft planen? Wo bekommt man Unterstützung? Zu wissen, dass man mit seinen Problemen nicht alleine ist, ist eine wichtige Erfahrung, die die Mentees machen.

Nach dem Studienabschluss geht die Schere zwischen Frauen und Männern auseinander: Bei Promotionen liegt der Frauenanteil bei 44 Prozent, bei Habilitationen bei 25 und bei Professuren in der höchsten Besoldungsstufe bei 15 Prozent. Warum?

An Hochschulen ist eine langfristige Planung oft nicht möglich: Soll man promovieren, wenn man weiß, dass das Stellenangebot im Hochschulbereich sehr knapp ist, dass man viele Jahre befristete Stellen hat, mit denen man schlecht das Thema Familiengründung angehen kann? Und dann gibt es noch ein anderes Problem. Zum Beispiel beschäftigen sich viele Frauen mit einer Stellenbesetzung oft erst dann, wenn schon alles auf den Weg gebracht ist.

Sie traten schon häufiger als Rednerin bei der Uni Düsseldorf auf. Woher kommt diese Verbundenheit?

Mit der Uni Düsseldorf bin ich sehr stark über meinen Mann verbunden, der dort mehr als 30 Jahre lang Geschichts-Professor war. Wir sprechen sehr viel über die Uni, und bei Themen, die mein Hauptanliegen sind, etwa das Thema Gleichstellung von Frauen oder Migration, werde ich eingeladen. Vor fast einem Jahr sprach ich an der Uni zum Beispiel über den Kulturaustausch mit dem Bosphorus. Und ich werde hoffentlich auch noch häufiger zu Gast in Düsseldorf sein.

Semiha Ünlü stellte die Fragen

Gender-Mainstreaming: Welche Unis Frauen besonders fördern



V.l.n.r.: Mentee Sabrina Claßen-von Spee M.A., Diplom Biologin und Promovendin im Institut für Humangenetik; Prof. Dr. Rita Süßmuth, Bundestagspräsidentin a.D.; Univ.-Prof. Dr. Ricarda Bauschke-Hartung, Prorektorin für Studienqualität und Gleichstellung 2012-2014.

Während Wirtschaft und Politik um die Frauenquote streiten, tut sich in der Förderung von Mädchen und Frauen an den Universitäten des Landes einiges: Kaum eine Hochschule, die nicht über eine Prorektorin für Gleichstellung oder Diversity verfügt, hinzu kommen spezielle Karriere-Programme für die Studentinnen. Wir haben die Angebote der Hochschulen in der Region zusammengetragen.

Uni Düsseldorf "Unserer Universität ist besonders wichtig, dass in jeder Qualifikationsstufe Chancengerechtigkeit praktiziert wird und traditionell Benachteiligte – und das sind meist Frauen – unterstützt werden", sagt die Prorektorin für Gleichstellung und Diversity der Heinrich-Heine-Universität, Professorin Ricarda Bauschke-Hartung.

Daher wird schon vor dem Studium der sogenannte Girls Day für Schülerinnen angeboten, an dem die Mädchen über Experimente und kurze Vorträge Einblicke in Fächer der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät und in die Volkswirtschaftslehre bekommen. "Für die Zeit der Weiterqualifikation, also für die Graduierten und Postdocs, setzt unsere Universität auf gezieltes Mentoring für Frauen. Unser Selma-Meyer-Mentoring-Programm unterstützt junge Wissenschaftlerinnen bei der Planung und Entwicklung ihrer akademischen Karriere und beim Aufbau von Netzwerken", sagt Bauschke-Hartung. 100 Mentees werden von erfahrenen Wissenschaftlerinnen begleitet.

Zudem hat die Universität die Initiative „Wiedereinstieg mit einem Studium“ ins Leben gerufen, die Studierende mit Kind unterstützt.

Von Isabelle de Bortoli

Besondere wissenschaftliche Erfolge unserer Mentees

Angaben der Mentees aus der Befragung von Juni 2016.

1. Wissenschafts- und Lehrpreise der Mentees

- 2014 ● Nominiert für den Lehrpreis an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf auf Vorschlag der Studierenden
Dez. 2003 Förderpreis für Wissenschaften der Landeshauptstadt Düsseldorf (Auszeichnung der Dissertation) 4.000 Euro
- 2014 ● Forschungspreis der Wille-Stiftung für Translationale Medizin (10.000 Euro)
- 2014 ● Forschungspreis der Deutschen Adipositas-Gesellschaft (2.500 Euro)
- 2012 ● Rising Star der European Association for the Study of Diabetes (EASD) (30.000 Euro)
- 2015 ● MTZaward der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, Monika und Thomas Zimmermann (MTZ) Stiftung (2.500 Euro)
- 2014 ● Nominiert für den Nachwuchspreis der Leibniz-Gemeinschaft 2014
- 2013 ● Doktoranden-Preis der Anna-Wunderlich-Ernst-Jühling-Stiftung (2500 Euro)
- 2013 ● DZD Award für eine hervorragende Präsentation von Forschungsergebnissen auf der Tagung der ADA 2013 (1.000 Euro)
- 2012 ● DZD Award für eine hervorragende Präsentation von Forschungsergebnissen auf der Tagung der EASD 2012 (1.000 Euro)
- 2nd place Mid-Atlantic Young Investigator Forum 2016 (Baltimore, USA)
- Bernhard Nocht Preis
- Best Paper Award (2.000 Euro)
- Beste Magisterarbeit des Jahrgangs 2009, 500 Euro
- DDZ Award 1.000 Euro
- Young Investigator 1.000 Euro
- Marie Curie 200.000 Euro
- Dissertationspreis
- Dr. Rusche-Forschungsprojekt der Deutschen Stiftung für Herzforschung (DSHF), Fördersumme 60.000 Euro für 2 Jahre (dient zur Weiterfinanzierung einer wissenschaftlichen Doktorandin – ebenfalls eine Mentee)
- Drupa-Preis 6.000 Euro
- Forschungspreis von der Stifftung für Zahnärztliche Wissenschaften 3.500 EUR
- Förderpreis Freunde und Förderer der Bergischen Universität, 2.000 Euro
- Habilitationspreis der HHU
- Hörlein Preis 5.000 Euro, DGCH Forschungsstipendium 5000 Euro, Hans-Jürgen Brettschneider Preis 500 Euro
- Josef-Abel Award für wissenschaftlichen Nachwuch. Dotiert: 6 monatige PostDoc Stelle
- Jühling Doktorandenpreis
- Lehrpreis der HHU 10.000 Euro
- Lehrpreis der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, 10.000 Euro
- Lehrpreis, 10.000 Euro
- Lehrpreis, 5.000 Euro

- Nachwuchspreis für die Dissertation, 2.500 Euro
- Posterpreis
- Posterpreis „Neurovision“ (200Euro) / Lehrpreis „Seminar Neuroanatomie“ (Für unser Institut)
- Posterpreis, 1.000 Euro
- Promotionspreis Philosophische Fakultät, Kreis der Freunde des Instituts für Kunstgeschichte
- RWA Wissenschaftspreis 15.000Euro, Sicca Preis 2.500 Euro
- Science Day der Uni Münster, 1000Euro, DOG (deutsche Ophthalmologische Gesellschaft) Award Best Paper 500Euro
- Verschiedene Reisestipendien insg. ca. 5.000 Euro
- Vortragspreis 1.000 Euro (2 Nennungen)
- Förderpreis der Freunde und Alumni der Bergischen Universität 2006, 1. Platz Diplomarbeit, 3.000 Euro.
- Wissenschaftspreis der Österreichischen Schmerzgesellschaft 2015, 2500 Euro
- Young Investigator Award der deutschen Gesellschaft für Toxikologie 1500Euro
- Nominierung für den Lehrpreis der HHU im SS 2015 und 2016

2. Einbeworbene Drittmittel der Mentees

- DFG: Teilprojekt Z02 im SFB 1208 an der HHU, 468.000 Euro über 4 Jahre
(1 Postdoc-Stelle Sachmittel, zentrale Nutzungskosten Mikroskopie im SFB)
DFG-Gerätezentren-Initiative WE 5343/1-1, 472.200 Euro über 3 Jahre (1 Postdoc-Stelle, 1 Techniker, Sachmittel)
- 120.000 Euro
- 180.000 Euro
- 2 x ELAN – Doktorandenstipendium (Doktorandenstellen + 6.000 Euro Sachmittel)
1,5 Jahre studentische Hilfskraft über das Habilitandinnen Förderprogramm der Uniklinik Essen
- 2008 ● Reisestipendium für den Forschungsaufenthalt im Ausland
(durch Gleichstellungsbeauftragte der Philosophischen Fakultät der HHU) 450 Euro
- 2008 – 2011 ● Stipendium der Metro-Stiftung 36.000 Euro
- 2010 ● Zuschuss der Metro-Stiftung für die Organisation der internationalen Konferenz 5.000 Euro
- 2015 ● DFG 9.246 Euro
- 2013 ● DAAD, Hochschuldialog Südeuropa, über 13.000 Euro
- 2015 ● Projektförderung der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), Modul „Eigene Stelle“ (206.300 Euro)
- 2015 ● Projektförderung Dr. Eickelberg-Stiftung (3.500 Euro)
- 2014 ● Projektförderung des Deutschen Zentrums für Diabetesforschung (DZD) (20.000 Euro),
- 2014 ● Allgemeine Projektförderung der DDG (15.000 Euro)
- 2013 ● Projektförderung des DZD (10.000 Euro)
- 2013 ● Training and Feasibility Grant des DDZ (30.000 Euro)
- 2012 ● Allgemeine Projektförderung der DDG (9.000 Euro)
- 2012 ● Training and Feasibility Grant des DDZ (15.000 Euro)
- 2011 ● Allgemeine Projektförderung der DDG (7.500 Euro)
- 2016 – 2017 ● 100.000 Euro Projektförderung des BMBF/DZD
- 2014 – 2015 ● 50.000 Euro Projektförderung des BMBF/DZD
- 2013 – 2014 ● 8.000 Euro Projektförderung der Deutschen Diabetes Gesellschaft (DDG)
- 2013 – 2014 ● 150.000 Euro Projektförderung der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)

Wissenschaftliche Erfolge

- 3 SFB Projekte 2015 – 2019: mein Anteil ca. 650.000 (2 Projekte mit Co-Projektleiter, 1 alleine)
1 MIWF (NRW) Projekt: ca. 55.000 Euro
- BMBF 1,1 Mio Euro
- BMBF 40.000 Euro / Wacker Chemie AG ca. 5.000 Euro
- BMBF. 35.584 Euro
BMBF. 342.404 Euro
- Beteiligung an Einwerbung von Bundesdrittmitteln (BKM) in Höhe von 200.000 Euro
Gerda-Henkel-Stiftung 35.000 Euro
- DFG 240.000 Euro
- DFG Förderung (Postdocstelle für drei Jahre und ca. 40.000 Euro Sachmittel)
- DFG etwa 250.000 Euro
- DFG, 75.000 / Camlog Foundation, 10.000
- DFG, 9.200 Euro
- DFG-Antrag zur Förderung einer wiss. Tagung, 12.000 Euro
Artis Grant, 5.000 Euro
Rolden Fund, 3.000 CHF
- DFG-Einzelantrag in Höhe von 220.000 Euro
- DFG-Forschungsstipendium (2 Jahre USA; Yale)
- Deutsche Bundesstiftung Umwelt, 250.000 Euro
Heinrich-Hertz Stipendium 12.600 Euro
- Diverse Institutionen ca. 25.000 Euro
- Drittmittel eines research fund für seltene Erkrankungen 198.000 Euro
- Druckkostenzuschuss: 3.600 Euro
- FoKo
- Forschungs- und Archivaufenthalt ca. 20.000 Euro
Recherche, Interviews und Berichtswese: ca. 20.000 Euro
Projektmittel mit Vorgesetzten eingeworben
- Förderung eines internationalen Kolloquiums durch DFG, MAIS des Landes NRW
- Hochschuljubiläumsstiftung Wien 8000 Euro
- Individualstipendium für Hochschulkooperation
- Lehrförderfonds: 11.700 Euro
- MGEPA-Mitte in einer Gesamthöhe von ca. 1 Mio. Euro
- Stiftungsgelder 90.000 Euro
- Stipendien für die USA 2 Mal: aus dem Open Society Foundations und Carnegie
- Theorie der Skulptur DGF Netzwerk
- Vom Land NRW, 3 Jahre, 195.000 (mit Kollegen) – gleichberechtigte Mitantragstellerin
- Wings for Life Research Grant 80 000 Euro/Jahr für 2 Jahre
- Zwei Grants zur Organisation von Konferenzen ca. 6.000 Euro
- ca. 240.000 Euro
- ca. 300.000 Euro in mehreren Projekten
- Deutsche Krebshilfe ca. 180.000 Euro als Mitantragstellerin

Das sagen unsere
Mentees:

» Herzlichen Dank für die Möglichkeit der Teilnahme am SelmaMeyerMentoring. Zusätzlich gilt mein ganz besonderer Dank Frau Monika Demming-Pälmer und Frau Ekaterina Masetkina für die hervorragende Organisation und Begleitung während des Mentorings. Ebenfalls möchte ich mich herzlichst bei Frau Gerda Reiff bedanken, die als Referentin gelehrt, motiviert und inspiriert hat. «

Eine Mentee des SelmaMeyerMentorings

» Ich empfinde das SelmaMeyerMentoring als eine fruchtbare Einrichtung. Am besten haben mir die Treffen mit Gleichgesinnten und die Seminare gefallen. Weiter so... «

Eine Mentee des SelmaMeyerMentorings

» Als Mentee fand ich es hilfreich und wichtig, eine Ansprechperson, insbesondere für das Thema berufliche Perspektive nach der Doktorarbeit, zu haben. Aber auch weitere Themen konnten innerhalb unserer kleinen Mentoringgruppe bei einem immer sehr leckeren (vielen Dank nochmal an unsere liebste Mentorin!) Abendessen diskutiert werden.

Mittlerweile bin ich selbst Mentorin und freue mich, meine Erfahrungen weitergeben zu können. Auch die Tradition mit dem Abendessen habe ich weitergeführt; allerdings mit einer kleinen Weiterentwicklung: die Mentorin bereitet das Abendessen vor und die Mentees bringen den Nachtschisch mit! Abgesehen von den genannten Aspekten halte ich es, insbesondere in der heutigen Zeit, für sehr wichtig, Netzwerke aufzubauen und zu pflegen. Das SelmaMeyerMentoring bietet hierzu eine gute Gelegenheit. «

Dr. Pia Kempis, Mentee und Mentorin des SelmaMeyerMentorings

» Ich möchte mich ganz herzlich bei dem SelmaMeyerMentoring-Team bedanken! Es war mir eine große Freude, Teil des Programms zu sein! «

Eine Mentee des SelmaMeyerMentorings

Impressionen



Jahresempfang 2011 mit dem Rektor
Prof. Dr. Dr. Hans Michael Piper



Jahresempfang 2015



Beim Vortrag von Dr. P. Modler, 2016



Team des Gleichstellungsbüros 2012



Abschlusstreffen Gruppe SelmaMeyerMED-GRAD III Hepa 2015



Jahresempfang 2012



Vortrag von Herrn Dr. P. Modler
 1. Reihe v.l.n.r.: Prof. Dr. Anja Steinbeck, Monika Demming-Pälmer, Dr. Peter Modler
 2. Reihe v.l.n.r.: Ekaterina Masetkina, Dr. Martin Goch, Dr. Anja Vervoorts,
 Prof. Dr. Klaus Pfeffer



Beim Netzwerken, 2016



Beim Netzwerken, 2016



Jahresempfang 2013 Haus der Universität
 v.l.n.r. Dr. Simone Weyers, Ina-Maria von Ettingshausen,
 Dr. Anja Vervoorts



Jahresempfang 2013 Haus der Universität
 v.l.n.r. Ehrensenator Dr. Dr. h.c. Günther Wille,
 Monika Demming-Pälmer, Dr. Anja Vervoorts



Abschlusstreffen der Gruppen SelmaMeyerMED+ und
 SelmaMeyerMED-GRAD+, 2015

SelmaMeyerMentoring in professionellen Netzwerken

Forum Mentoring e.V.

Seit 2013 ist die HHU institutionelles Mitglied im Forum Mentoring e.V., dem deutschen Bundesverband für Mentoring in der Wissenschaft. Forum Mentoring e.V. ist als eingetragener Verein ein Zusammenschluss der Koordinatorinnen von mehr als 120 universitären Mentoring-Programmen, der sich mit der Konzeptualisierung und Qualitätssicherung von Mentoring-Maßnahmen für den wissenschaftlichen Nachwuchs beschäftigt. Die HHU ist dort mit drei Stimmen vertreten, von denen das SelmaMeyerMentoring zwei inne hat. Beide Koordinatorinnen nehmen aktiv an jeder Mitgliederversammlung des Bundesverbandes, die zweimal jährlich stattfindet, teil.

Die inhaltliche Arbeit, Weiterentwicklung und Gestaltung von Mentoring-Prozessen werden in unterschiedlichen Arbeitsgruppen der Verbandsmitglieder und assoziierten Netzwerken vorangetrieben. Die Projektleiterin Monika Demming-Pälmer leitete von 2012 bis 2016 die „Internationale Konferenz Mentoring in Medizin“ (zusammen mit Frau Dr. Renate Petersen, Universität Duisburg-Essen). Die Koordinatorin des SelmaMeyerMentoring-Programms Ekaterina Masetkina ist seit 09.2015 Sprecherin der Arbeitsgruppe Diversity (zusammen mit Frau Theresa Staub M. A., Hildegardis-Verein e. V.). Somit ist die Heinrich-Heine-Universität in beiden Kompetenznetzwerken des bundesweiten Forums Mentoring e.V. hervorragend vertreten.



Netzwerk Mentoring NRW

Dieser Zusammenschluss wurde von den Koordinatorinnen der Mentoring-Programme der Universitäten des Landes Nordrhein-Westfalen gegründet und dient dem internen Informationsaustausch. Seit der Gründung des Forums Mentoring in 2006 schließt sich das Netzwerk Mentoring NRW dem bundesweitem Verband als einer der lokalisierten assoziierten Netzwerke zu.

Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW



Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW

Das Netzwerk dient der Vernetzung der Genderforscherinnen und dem professionellen Austausch zwischen den Wissenschaftlerinnen der 36 Hochschulen des Landes NRW. Dank der breiten Interdisziplinarität seiner Mitglieder werden theoretisch und methodisch vielfältige Perspektiven auf Forschungsfelder der Frauen- und Geschlechterforschung im Rahmen des Netzwerkes regelmäßig vorgestellt.

Vorträge und Podiumsdiskussionen mit Beteiligung von Monika Demming-Pälmer und Ekaterina Masetkina:

- **10.2008** Mitorganisation des Symposiums „MehrZeit-MehrWert? Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in der Medizin“ zusammen mit Projektkoordinatorinnen der Mentoring-Programme der RWTH Aachen, Universität Duisburg-Essen und der Universität zu Köln; Düsseldorf.
- **03.2011** Mitorganisation der Tagung „Aufwind mit Mentoring“ als Teil des Forschungsprojektes der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (Lakog) der Hochschulen Baden-Württembergs, Düsseldorf.
- **10.2012** Präsentation „SelmaMeyerMED-Mentoring“ im Arbeitskreis „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, Marburger Bund, Berlin.
- **10.2014** Podiumsdiskussion „Women Empowering Network“ von Latham & Watkins Anwaltskanzlei, Düsseldorf.
- **09.2015** Vortrag am Panel „Austausch und neue Ideen zu Mentoring-Programmen“ beim 34. Kongress des Deutschen Ärztinnenbundes e.V. zum Thema „SelmaMeyerMED-Mentoring: Ein Gemeinschaftsprojekt der Medizinischen Fakultät und der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten der HHU“, Düsseldorf.
- **09.2015** Vortrag „SelmaMeyerMentoring an der Heinrich-Heine-Universität“ bei der 7. Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten aus Düsseldorfer Betrieben und Behörden, Düsseldorf.
- **05.2016** Posterpräsentation „SelmaMeyerMED & A² - stringente Mentoring-Strategie der Medizinischen Fakultät der HHU Düsseldorf“, Mitgliederversammlung des Forums Mentoring in der Wissenschaft e.V., Berlin.
- **06.2016** Podiumsdiskussion „Career planning – German Mentoring Programs“, 3. Symposium der CERFA-NRW „Women in Science“, Düsseldorf.

Häufigkeit des Engagements im Mentoring-Programm

Mentorinnen	Anzahl der betreuten Mentees
Prof. Dr. Stefanie Ritz-Timme (Medizinische Fakultät, HHU)	14
Dr. Doris Krystof (Kunstsammlung Nordrhein-Westfalen)	7
Prof. Dr. Ricarda Bauschke-Hartung (Philosophische Fakultät, HHU)	6
Prof. Dr. Gesine Kögler (ITZ, Universitätsklinikum Düsseldorf)	6
Dr. Antonie Wimmer (Country Medical Manager, Janssen-Cilag GmbH)	6
Dr. Carmen Zirngibl (DCZ Personalmanagement für Wissenschaft u Forschung)	6
Prof. em. Dr. Brigitte Royer-Pokora (Institut für Humangenetik, Universitätsklinikum Düsseldorf)	5
Dr. Karin Wilcke (Selbstständige Berufsberaterin, Lehrbeauftragte der HHU)	5
Dr. Dorothee Brakmann (Director Reimbursement & Contracts, Janssen-Cilag GmbH)	4
Prof. i. R. Dr. Gisela Miller-Kipp (Philosophische Fakultät, HHU)	4
Prof. Dr. Christine R. Rose (Mathematisch- Naturwissenschaftliche Fakultät, HHU)	4



Danksagung

Mit SelmaMeyerMentoring verbindet mich die zweijährige Teilnahme am Programm als Mentee. Auch als Alumna verfolgte ich mit großem Interesse die weiteren Entwicklungen im Programm. Meine wärmsten Erinnerungen bin ich der Projektleiterin Monika Demming-Pälmer und der Dozentin Gerda Reiff schuldig, mit denen ich über die Jahre engen Kontakt gehalten habe. Auch und gerade deswegen ist es mir eine besondere Freude, heute im fest etablierten und bundesweit größten Mentoring-Programm mitarbeiten zu können – im SelmaMeyer-Mentoring, einem Programm mit langer, umfangreicher Erfahrung, guten Strukturen und gepflegten Kontakten, die Monika Demming-Pälmer zehn Jahre lang gesammelt, aufgebaut und mit mir geteilt hat.

Allen Mentorinnen und Mentoren danke ich für ihr ehrenamtliches Engagement und vor allem für ihre Freude, mit der sie die Idee einer Festschrift aufgenommen und mir wertvolle Hinweise gegeben haben. Selbstverständlich bedanke ich mich auch bei den Mentees und Alumnae, die mittlerweile bundes- und europaweit verstreut sind und die ihre schönen Erinnerungen an das Mentoring-Programm eingereicht haben. Die Interviews mit ihnen in dieser Festschrift belegen, dass der berufliche Aufstieg auch außerhalb der Hochschule, an der die Qualifizierungsphase absolviert wurde, möglich ist. Ich bedanke mich bei den fleißigen 191 Mitmentees, die unsere umfangreiche Befragung unterstützt haben (den 192. Fragebogen durfte ich

persönlich als dankbare Alumna ausfüllen). In ihrem Feedback mit offenen Fragen berichteten Mentees uns von ihren überwiegend positiven Erfahrungen. Auch ihre konstruktiven, kritischen Anmerkungen werden wir für die weitere Optimierung des Mentoring-Programms berücksichtigen.

Für alle Beiträge, die uns für die Festschrift zur Verfügung gestellt wurden, möchte ich mich herzlich bei den Autorinnen und Autoren bedanken. Insbesondere danke ich Dr. Madlen Kazmierczak, ebenfalls unsere Alumna, für den liebevoll recherchierten Artikel über die Namensgeberin des Programms, Prof. Dr. Selma Meyer.

Meiner Kollegin Selma Gündogdu, Koordinatorin für Gleichstellungsaufgaben, danke ich herzlichst für ihre Unterstützung bei der Erstellung der Festschrift; unserer studentischen Hilfskraft Victoria Sarabhai für die präzise Vorbereitung der statistischen Daten. Ich bedanke mich bei Monika Demming-Pälmer für die Weitergabe ihres umfänglichen Insiderwissens sowie bei Sanda Grätz, die uns auf die Idee einer Festschrift zum Jubiläum des Programms gebracht hat. Mein besonderer Dank geht an Dr. Anja Vervoorts, die diese Idee mit großer Begeisterung aufgenommen hat. Sie inspirierte mich, eine interne Befragung der Mentees durchzuführen, und unterstützte mich bei der Auswertung der empirischen Daten.

Ekaterina Masetkina, M.A.
Wissenschaftliche
Koordinatorin
SelmaMeyerMentoring

Ich bedanke mich bei dem Kollegen René Michalski, der mich in seiner Rolle als Evasys-Beauftragter der HHU kompetent beraten und zahlreiche Tipps bei der Durchführung der Befragung gegeben hat. Mit großer Dankbarkeit denke ich an das FamilienBeratungsBüro der HHU, dessen Leiterin Petra Wackers und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unseren Mentees mit Kindern durch die professionelle Beratung und Kinderbetreuung die Teilnahme an allen Mentoring-Veranstaltungen ermöglicht haben.

Dem Chefredakteur der Rheinischen Post Herrn Horst Thoren danke ich für die erteilte Erlaubnis, die zahlreichen über die Jahre erschienenen Zeitungsartikel über das SelmaMeyerMentoring in dieser Festschrift unentgeltlich nachdrucken zu lassen.

Insbesondere zu erwähnen ist die gute Zusammenarbeit mit dem Dekan der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät Prof. Dr. Martin Mauwe, dem Dekan der Philosophischen Fakultät Prof. Dr. Ulrich Rosar und dem Dekan der Medizinischen Fakultät Prof. Dr. Joachim Windolf sowie mit den Sprecherinnen, Sprechern, Koordinatorinnen und Koordinatoren aller Graduiertenkollegs und Sonderforschungsbereiche, die ihren Doktorandinnen und Postdoktorandinnen die Teilnahme am SelmaMeyerMentoring ermöglichen.

Ich freue mich auf die Fortführung dieser erfolgreichen Zusammenarbeit auch in der Zukunft.

Im Namen des ganzen Programms bedanke ich mich bei dem Rektorat für die ideelle und materielle Unterstützung des SelmaMeyerMentorings als eines der wichtigen Instrumente, das die Karrierebestrebungen talentierter Nachwuchswissenschaftlerinnen fördert. Insbesondere bei Frau Professorin Steinbeck bedanke ich mich für ihre offene Art und Ihre Bereitschaft, als inspirierendes Role Model *en vie* für die Mentees zu wirken.

Mein Dank geht an die Mitstreiterinnen – die Koordinatorinnen der Mentoring-Programme an anderen Hochschulen – für den wertvollen und intensiven Erfahrungsaustausch während der Mitgliederversammlungen des bundesweiten Forums Mentoring e.V., im Rahmen des regionalen Netzwerkes Mentoring NRW sowie der Arbeitsgruppen AG Forschung und AG Diversity.

Nicht zuletzt bedanke ich mich bei den beiden noch kleinen aber sehr wichtigen Männern in meinem Leben – Timo (7) und Emil (4) – für ihre Geduld, die mir erlaubt hat, die Gruppen in ihrer Mentoring-Zeit ausführlich zu begleiten und diese Festschrift vorzubereiten, sowie für ihre Ungeduld, die mich gezwungen hat, dies alles in einem recht sportlichen Tempo zu tun.

Das sagen unsere
Mentees:

»Das SelmaMeyerMentoring-Programm der HHU hat mir gezeigt, dass ich ganz vergessen hatte, wie sehr es mir bisher gefehlt hat, mich mit anderen Wissenschaftlerinnen über Probleme abseits von nicht funktionierenden Experimenten auszutauschen. Vor allem habe ich von den neu entstandenen Kontakten und den Kursen in kleinen Gruppen, mit dem Gefühl ganz offen sein zu können, profitiert.«

Eine Mentee des SelmaMeyerMentorings, Jahrgang 2012 – 2015

»Ich finde toll, dass das SelmaMeyerMentoring durch die Kooperation mit der Universität Wuppertal auch universitäre Grenzen sprengt, sodass auch ich am SelmaMeyerPROF teilnehmen und davon profitieren konnte.«

Jun.-Prof. Dr. Vivien Procher, Mentee des SelmaMeyerMentorings, Jahrgang 2014 – 2016

»Ich habe durch das SelmaMeyerMentoring-Programm die Gelegenheit bekommen, sehr interessante neue Kontakte zu anderen Wissenschaftlerinnen zu knüpfen, die mit denselben Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu kämpfen hatten wie ich. Dieser Erfahrungsaustausch hat mich motiviert, eine lange Durststrecke zu überwinden und nun in einer gesicherteren Position meine Forschung verfolgen zu können. Darüber hinaus habe ich die Kurse und Seminare des Programms als sehr wertvoll empfunden und vieles für meine berufliche Laufbahn verwenden können.

Ich startete als Nachwuchswissenschaftlerin im COMEBACK-Programm und bin nun in einem BMBF-geförderten Projekt kurz davor, meine Habilitation abzuschließen.«

Dr. Nicole Brazda, Mentee des SelmaMeyerMentorings, Jahrgang 2012 – 2015

Wissen + Vernetzung + Mut = Rückenwind

»Der Wissenserwerb zu beruflich relevanten Themen, die effektive Vernetzung untereinander und mein dadurch gestärkter Mut haben mir zu erheblichem Rückenwind für meine Arbeit verholfen. Danke für diesen Antrieb!«

Dr. med. Tanja Meyer-Treschan, Mentee des SelmaMeyerMentorings, Jahrgang 2010 – 2013

Impressum

Herausgeberin

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte
der Heinrich-Heine-Universität Dr. Anja Vervoorts
Gebäude: 16.11 (Verwaltung/Rektorat)
Etagel/Raum: 00.25
E-Mail: gsb@hhu.de
www.hhu.de/gleichstellung

Redaktion

Ekaterina Masetkina, M.A.
Wissenschaftliche Koordinatorin
SelmaMeyerMentoring-Programm
Gebäude: 16.11 (Verwaltung/Rektorat)
Etagel/Raum: 00.24
E-Mail: mentoring@hhu.de
www.hhu.de/mentoring

Texte & Interviews

Mit freundlicher Unterstützung von:
Monika Demming-Pälmer, M.A., Projektleiterin SelmaMeyerMentoring
Selma Gündogdu, M.A., Koordinatorin für Gleichstellungsaufgaben
Mareike Knoke, Journalistin für Wissenschaft und Bildung, Berlin
Rheinische Post

Lektorat

Dr. Dieta Kuchenbrandt, Maya Santiago

Fotos & Bildnachweise

Monika Demming-Pälmer, M.A.
Ina-Maria von Ettingshausen, Autorin, Fotografin, Mentorin
Jochen Müller, Fotograf
Hanne Horn, Fotografin und Künstlerin (Sanda Grätz, Dr. Vera Gerling)
Young (Univ.-Prof. Dr. Anja Steinbeck)
Foecking (Dr. Doris Krystof)
Friederike von Heyden (Dr. Christel Hornstein, 2016)
Arthur Isaak (Prof. Dr. Miriam Pein-Hackelbusch)
Michael Bley (Dr. Anja Vervoorts)
Hans-Jürgen Bauer (Titel, S. 79)

Gestaltung

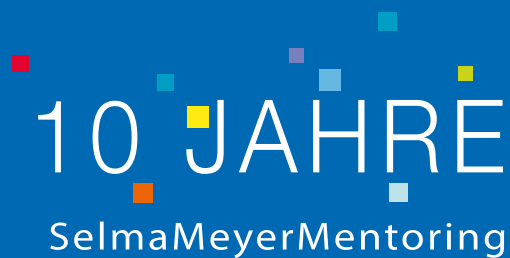
Grafikbüro yulydesign, Düsseldorf
www.yulydesign.de
info@yulydesign.de

Druck

Odenkirchener Druck- und Verlags GmbH
Oppelner Straße 6
41199 Mönchengladbach

Auflage: 1000 Exemplare

Wir danken allen, die uns bis hierhin begleitet
und unterstützt haben und freuen uns
auf viele weitere spannende Jahre!

The logo features the text "10 JAHRE" in a large, white, sans-serif font. The number "10" is positioned to the left of the word "JAHRE". Several small, multi-colored squares (red, orange, yellow, green, blue, purple) are scattered around the text, some overlapping it. Below "10 JAHRE" is the text "SelmaMeyerMentoring" in a smaller, white, sans-serif font.

10 JAHRE
SelmaMeyerMentoring