



# MediMent-Peer I

Mentoring für Wissenschaftler/innen in der Medizin

Bericht über die

## Pilotphase

2009 – 2011

Dr. Renate Petersen

## **Lenkungsgruppe MediMent**

Prof. Dr. Angelika Eggert  
Prof. Dr. Ruth Grümmer  
Prof. Dr. Wolfgang Sauerwein  
PD Dr. Ulrike Schara

## **Impressum**

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

Dr. Renate Petersen



Programmkoordination **MediMent**-Programme

[www.uni-due.de/zfh/karriere/mediment-peer](http://www.uni-due.de/zfh/karriere/mediment-peer)  
Telefon: 0203 379 1222  
[renate.petersen@uni-due.de](mailto:renate.petersen@uni-due.de)

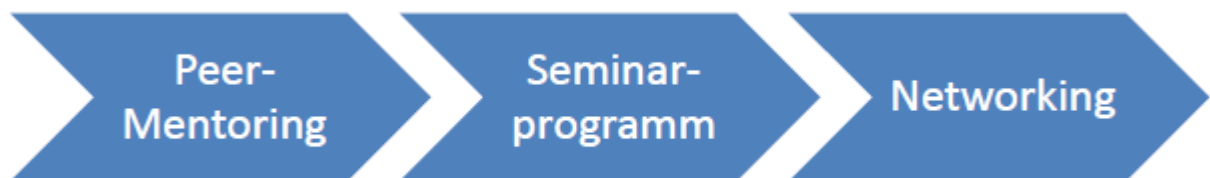
März 2011

Inhalt	Seite
<b>Konzept</b>	4
Modul Mentoring	5
Modul Seminarprogramm	6
Modul Networking	6
Programmstruktur und Prozessbegleitung	7
<b>Teilnehmer/innen</b>	8
Altersverteilung	9
Karriereziele	9
Erwartungen an das Programm	9
<b>Veranstaltungsprogramm</b>	11
Seminare/Trainings	11
Vorträge/Informationsveranstaltungen	11
Prozessbegleitung/Netzwerktreffen mit der Großgruppe	11
<b>Evaluation</b>	12
Bewertung der Mentoring-Beziehungen	13
Fragen zum Ablauf des Mentorings	
Bewertung der Treffen mit den Mentor/innen	14
Bewertung der Treffen mit der Peer-Group	18
Bewertung des Seminarprogramms	21
Beurteilung des Networkings für die Organisationsentwicklung	23
Zufriedenheit mit der Programmkoordination	23
Fazit	24
Empfehlungen/Kritik	27
<b>Zusammenfassung und Ausblick</b>	28
Abbildungsverzeichnis	33
Anhang	34

## Konzept

Die Universität Duisburg-Essen hat es sich zum Anliegen gemacht, den wissenschaftlichen Nachwuchs intensiv zu fördern. Das Karriereförderprogramm **MediMent-Peer** soll Wissenschaftler/innen aus verschiedenen medizinischen Fächern sowie aus der naturwissenschaftlichen Grundlagenforschung auf ihrem Weg in den akademischen Aufstieg unterstützen, Wissens- und Begabungsressourcen erschließen, Hilfen zur Konfliktbewältigung mobilisieren, Synergieeffekte durch die Förderung interdisziplinärer Vernetzung und Zusammenarbeit bilden sowie im Wissenstransfer einen Beitrag zur Organisationsentwicklung leisten. Der Erwerb fachübergreifender Schlüsselkompetenzen soll die Teilnehmer/innen auf künftige Forschungs- und Führungsaufgaben in der Medizin vorbereiten.

Das Programm besteht aus den Modulen:



Mentoring hat sich seit 2005 am Universitätsklinikum Essen als Instrument zur Karriereförderung im Rahmen des One-to-one-Mentoring-Programms „MediMent“ für Wissenschaftlerinnen in der Medizin bereits sehr gut bewährt. Anknüpfend an diese Erfolge wird mit dem MediMent-Peer-Konzept eine Mentoring-Form angeboten, die insbesondere den Vernetzungsgedanken betont: Peer-Mentoring bedeutet, dass die Teilnehmer/innen sich in einer interdisziplinär und damit nicht-konkurrent zusammengesetzten Kleingruppe mit statusgleichen bzw. -ähnlichen Wissenschaftler/innen der Medizinischen Fakultät mit der Planung Ihrer akademischen Laufbahn auseinandersetzen. Ihnen wird der Aufbau eines eigenen wissenschaftlichen Netzwerkes ermöglicht, durch das sie gezielt ihre Integration im Wissenschaftsbetrieb und in

der wissenschaftlichen Gemeinschaft verbessern können. MediMent-Peer wird als Ergänzung, nicht als Ersatz der herkömmlichen Fachbetreuung verstanden. Das von der Medizinischen Fakultät eingesetzte Programm wird im Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (ZfH), Kompetenzbereich Karriereentwicklung, organisiert und koordiniert und in enger Kooperation mit Mitgliedern der Lenkungsgruppe des Universitätsklinikums Essen durchgeführt. MediMent-Peer wird durch die Medizinische Fakultät und ergänzend aus Mitteln des Innovationsfonds für Gleichstellung finanziert.

### **Modul Mentoring**

Der Aufbau einer Peer-Mentoring-Beziehung zu statusgleichen oder -ähnlichen Kolleginnen und Kollegen bildet das Kernstück des Programms, bei dem Selbstorganisation und professionelle Vernetzung im Vordergrund stehen. Kleingruppen von vier bis sechs Personen werden interdisziplinär und damit konkurrenzfrei zusammengesetzt. Das ermöglicht eine wechselseitige Unterstützung durch kollegiale Beratung und durch den Austausch von Erfahrungswissen.

Die Mentees reflektieren gemeinsam Laufbahnziele, ihre Rolle als Wissenschaftler/in und planen strategisch ihre nächsten Schritte.

Sie haben z. B. die Gelegenheit, Einblicke in andere Formen der Arbeits-(zeit)organisation oder der Konfliktbewältigung zu bekommen. Die Reflexion der eigenen Publikationstätigkeit gehört ebenso dazu wie die Möglichkeit, im Kolleg/innenkreis wissenschaftliche Artikel oder geplante Vorträge vorab präsentieren zu können. Hinzu gewonnenes Wissen kann sowohl für die Aufstiegsplanung genutzt, als auch in praktischen Bezügen in eigene Arbeitsfelder eingebracht werden.

Ferner besteht die Möglichkeit, zu den Kleingruppentreffen Wunsch-Mentor/innen einzuladen, die die Mentees beraten und gegebenenfalls auch über einen Teil der Projektlaufzeit begleiten werden. Als Mentor/innen fungieren Professorinnen und Professoren, habilitierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus dem Essener Universitätsklinikum, die sich aktiv an dieser Form

der Nachwuchsförderung beteiligen möchten. Die erfahrenen Mentor/innen beraten bei der Laufbahnplanung und vermitteln ihr erprobtes Handlungswissen. Darüber hinaus erläutern sie die Führungsanforderungen einer Professur und erleichtern durch wertvolle Tipps den Zugang zu wichtigen Netzwerken. Die Teilnehmer/in an diesem Programm lernen Strukturen und informelle Spielregeln der Scientific Community besser kennen und wirksam zu nutzen. MediMent-Peer hat zum Ziel, die Nachwuchswissenschaftler/innen beim Erreichen der nächsten Qualifikationsstufe zu unterstützen und die wissenschaftliche Arbeit zu fördern. Im Austausch erleben sie ihre Laufbahn bewusst als dynamisch und werden früher als in der Vereinzelung motiviert sein, die Initiative für Bewerbungen auf Stipendien und Stellen zu ergreifen. Durch diese neu erschlossenen Wissensressourcen und die daraus entstehenden möglichen Synergieeffekte wird gleichzeitig ein Beitrag zur Organisationsentwicklung der Medizinischen Fakultät erwartet.

### **Modul Seminarprogramm**

Die Teilnahme an einem Mentoring-Programm schließt ein professionelles Seminar- und Trainingsprogramm zu wissenschaftlichen Schlüsselkompetenzen und zu Karrierethemen (Details s. u.) ein. Für die Durchführung der Veranstaltungen werden national und international qualifizierte Dozent/innen mit großer Erfahrung in der Vermittlung der jeweiligen Fragestellung gewonnen. Durch dieses Weiterbildungsangebot werden die Teilnehmer/innen heute auf die Anforderungen einer Professur von morgen vorbereitet.

### **Modul Networking**

Die Teilnehmer/innen lernen, Netzwerke zu bilden, die die Sichtbarkeit des eigenen Forschungsbereiches bei anderen Wissenschaftler/innen fördern. Durch den Austausch kann die Bekanntheit erhöht sowie das eigene Forschungsvorhaben reflektiert und weiterentwickelt werden. Neue Impulse regen zur Initiierung interdisziplinärer Forschungskooperationen an.

Neben den Treffen mit den Mentor/innen und den Peer-Group-Treffen bieten zentral organisierte sowie informelle Netzwerktreffen mit allen übrigen Mentees der aktuellen Linie Kontakte zu anderen Wissenschaftler/innen in ähnlicher Lage. Networking-Dinner mit Mentor/innen sowie Teilnehmer/innen der aktuellen sowie ehemaliger Programmlinien bieten weitere Möglichkeiten zum Erfahrungsaustausch und zur Intensivierung bestehender bzw. Knüpfung neuer Beziehungen.

### **Programmstruktur und Prozessbegleitung**

Im jährlichen Wechsel mit einem One-to-one-Mentoring-Programm, das sich aufgrund der Unterrepräsentanz von Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen exklusiv an weibliche Interessentinnen richtet, startet eine Peer-Mentoring-Linie mit maximal 16 Teilnehmer/innen. Die Laufzeit beträgt jeweils zwei Jahre. Die Pilotphase fand im Zeitraum von Januar 2009 bis Januar 2011 statt.

Das Programm wird eingerahmt durch prozessbegleitende Veranstaltungen: Zu Beginn finden ein Einführungsseminar und eine öffentliche Auftaktveranstaltung statt. Zur Hälfte der Laufzeit erfolgt eine Zwischenauswertung in Form eines Gruppenaustauschs; den Abschluss bildet eine Abschlussbilanz-Veranstaltung, in der die Mentees einen Blick zurück und auf die Weiterentwicklung des Programms richten.

Während des Prozesses werden die Mentees und Mentor/innen von der Projektkoordinatorin beratend und unterstützend begleitet.

Eine differenzierte Konzeptbeschreibung s. a. Petersen/Sauerwein, 2010<sup>1</sup>.

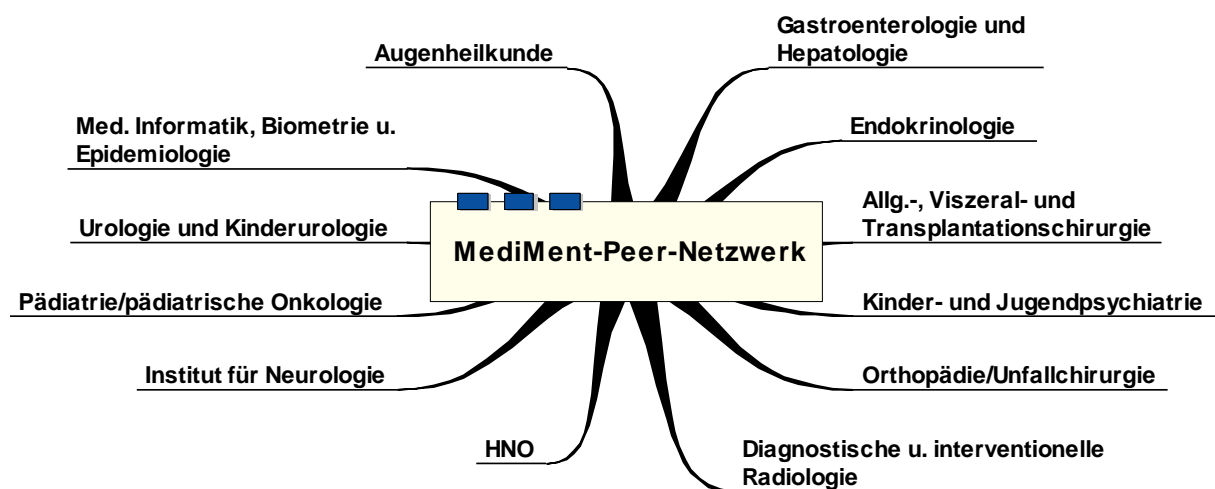
---

<sup>1</sup> Petersen, Renate; Sauerwein, Wolfgang (2010): Innovative Ansätze zur Personalentwicklung in der Hochschulmedizin. In: Berendt, B./Voss H.-P./Wildt J. (Hrsg): Neues Handbuch Hochschullehre, Raabe-Verlag Berlin, J 1.6, NHLL 2 41 10 03, S. 1-20.

# Teilnehmer/innen

16 promovierte Nachwuchswissenschaftler/innen (n=16) aus verschiedenen Bereichen des Universitätsklinikums Essen nahmen im Zeitraum **von Januar 2009 bis Januar 2011** an diesem Programm teil. 14 haben ein Studium der Medizin absolviert, eine Mentee kommt aus den Sozialwissenschaften, ein weiterer Teilnehmer aus dem Fach Psychologie.

Das fachliche Mentee-Netzwerk dieses Durchlaufs stellt sich wie folgt dar:



**Abb. 1:** Netzwerk-Mind-Map MediMent-Peer I-Mentees

Die folgenden Daten sind dem **Anmeldefragebogen** entnommen. Es handelt sich somit um eine Vollerhebung. Die Auswertungen der standardisierten Fragen werden anhand von Häufigkeiten berechnet.

Die demographischen Angaben der Gruppe beziehen sich auf die erfragten „persönlichen Angaben“ der Mentees. Abgefragt werden die Kategorien Geburtsjahr und Kinderanzahl.

## Altersverteilung

Aus Abbildung 2 geht die Altersverteilung der teilnehmenden Mentees zum Beginn des Programms hervor. Die Altersspanne liegt zwischen 28 und 35 Jahren, woraus sich ein Durchschnittswert von etwa 32 Jahren ergibt. Zu diesem Zeitpunkt hatte keine Teilnehmer/in Kinder.

Alter	Mentees
28-31 Jahre	9
32-35 Jahre	6
über 35 Jahre	1
Durchschnittsalter bei Programmstart	31,7 Jahre

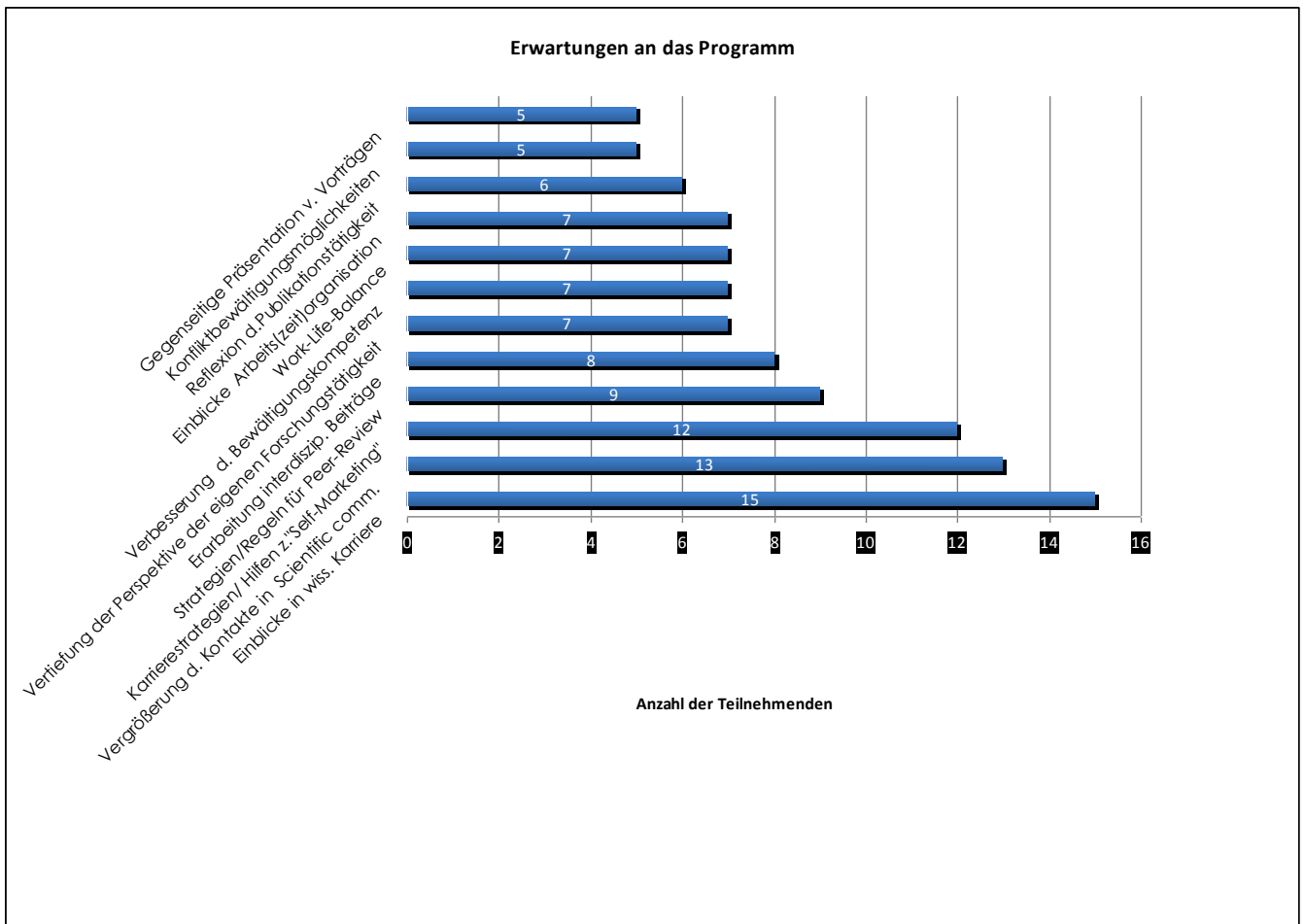
**Abb.2:** Altersverteilung

## Karriereziele

Von 16 Nachwuchswissenschaftler/innen streben 14 die Kombination einer forschenden und klinischen Tätigkeit an. Zwei weitere Teilnehmerinnen sind im Bereich (klinischer) epidemiologischer Forschung beschäftigt und planen in ihren Fächern als Sozialwissenschaftler und Psychologen eine Habilitation. Nächste Karriereziele der Mediziner/innen sind der Abschluss der Facharztprüfung und bei elf Teilnehmer/innen steht bei Programmbeginn bereits das Ziel „Habilitation“ fest. Für eine Person stellt eine Juniorprofessur eine weitere Option dar.

## Erwartungen an das Programm

Die Mentees wurden gefragt, welche Erwartungen sie an den Mentoring-Prozess richten. Anhand einer Nominalskala wurden neun Items vorgegeben, wobei auch Mehrfachnennungen möglich waren.



**Abb. 3:** Erwartungen an das Programm

Aus der Abbildung 3 ist zu entnehmen, dass drei Items die höchste Zustimmungstendenz erhielten: Einblicke in die wissenschaftliche Karriere ( $n=15$ ), Vergrößerung der Kontakte in der Scientific Community ( $n=13$ ) sowie Karrierestrategien und Hilfen zum besseren Self-Marketing ( $n=12$ ). Strategien bzw. Regeln für das Bestehen eines Peer-Review-Verfahrens ( $n=9$ ) und die Erarbeitung interdisziplinärer Beiträge für Journals oder Vorträge ( $n=8$ ) sind ebenfalls von hohem Interesse für die Mentees. Die Vertiefung der Perspektive der eigenen Forschungstätigkeit ( $n=7$ ), die Verbesserung der Bewältigungskompetenz ( $n=7$ ), der Austausch zu Work-Life-Balance-Fragen ( $n=7$ ) und Einblicke in die Arbeits(zeit)organisation ( $n=7$ ) sind für nahezu die Hälfte der Teilnehmenden Themen, die sie im Rahmen des Programms behandeln wollen. Einige Teilnehmer/innen möchten ihre Publikationstätigkeit gemeinsam mit anderen oder mit einer Mentor/in reflektieren ( $n=7$ ), Konfliktbewältigungsmöglichkeiten erörtern ( $n=6$ ) und die Gelegenheit zur gegenseitigen Präsentation von Vorträgen und Artikeln ( $n=5$ ) nutzen.

# Veranstaltungsprogramm

## Seminare / Trainings

27. Januar 2009	Potenzialanalyse und Einführungsseminar für Mentees
29. April 2009	Führungskompetenz in der Wissenschaft
13. – 15. Aug. 2009	Scientific Writing in der Medizin (2 ½-tägig)
27. Oktober 2009	Konfliktmanagement in der Medizin
15. Juli 2010	Forschungsförderung und Drittmittelakquise
30. Sept. / 1. Okt. 2010	Bewerbungs- und Berufungstraining (2-tägig)
25./26. Februar 2011	Lehren lernen (in Kooperation mit dem Studiendekanat der Medizinischen Fakultät)

## Vorträge/Informationsveranstaltungen

13. Januar 2010	Vortrag: „Multi-Tasking <sup>4</sup> - Weibliche Wissenschaftskarrieren in der Medizin“
26. Januar 2010	Austausch mit dem Kaufm. Direktor zur Frage: Welche betriebswirtschaftlichen Kenntnisse sollten erworben werden?
8. März 2010	Info-Veranstaltung: Rechtliche Grundlagen einer Wissenschaftskarriere in der Medizin
27. Mai 2010	Info-Veranstaltung: Schutzrechtsrelevante Aspekte in der Medizin (In Kooperation mit dem SSC)
3. November 2010	Kaminabend: Meine wunderbare Begabung: Wie gehe ich ausreichend sorgfältig damit um?
7. Februar 2011	Austausch mit dem Ärztlichen Direktor: Aufstieg in der Wissenschaft aus der Sicht des Klinikdirektors
15. März 2011	Info-Veranstaltung: EU-Forschungsförderung (½-tägig) (in Kooperation mit dem SSC)

## Prozessbegleitung / Netzwerktreffen der gesamten Teilnehmer/innengruppe

27. Januar 2009	Feierlicher Auftakt
29. April 2009	Netzwerktreffen mit der Großgruppe
13. August 2009	Netzwerktreffen mit der Großgruppe
27. Oktober 2009	Netzwerktreffen mit der Großgruppe
8. Dezember 2009	Zwischenbilanz und Traditionelles Networking-Dinner mit Mentor/innen und Mentees anderer Linien
8. März 2010	Netzwerktreffen mit der Großgruppe
15. Juli 2010	Netzwerktreffen mit der Großgruppe
30. September 2010	Netzwerktreffen mit der Großgruppe
1. Dezember 2010	Traditionelles Networking-Dinner mit Mentor/innen und Mentees anderer MediMent-Linien
17. Januar 2011	Abschlussfeier und Zertifikatsübergabe (im Rahmen des Auftaktes der neuen MediMent-Peer-Linie)
22. /23. Januar 2011	Abschluss-Bilanz und Vorbereitung einer Publikation

Detailbeschreibungen zu den einzelnen Veranstaltungen siehe Anhang.



## Bewertung der Mentoring-Beziehungen

### Fragen zum Ablauf des Mentorings (FB, n = 9)

Es zeigt sich, dass das kombinierte Format, Peer-Groups, die sich gegenseitig beratend unterstützen und dazu die Gelegenheit bekommen, erfahrene Fakultätsmitglieder zu ihren Treffen einzuladen, sehr gut angenommen wurde.

In der Erhebung der Häufigkeit der Peer-Group-Treffen wird deutlich, dass sich nahezu die Hälfte der Befragten mehr als 10 x mit ihrer Kleingruppe getroffen hat. 45 % hatten 6 bis 10 persönliche Treffen.

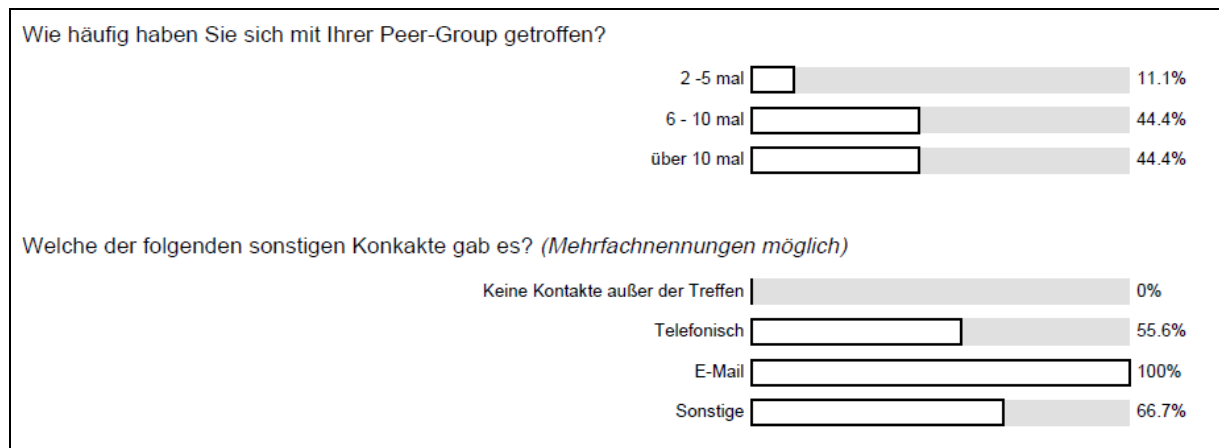


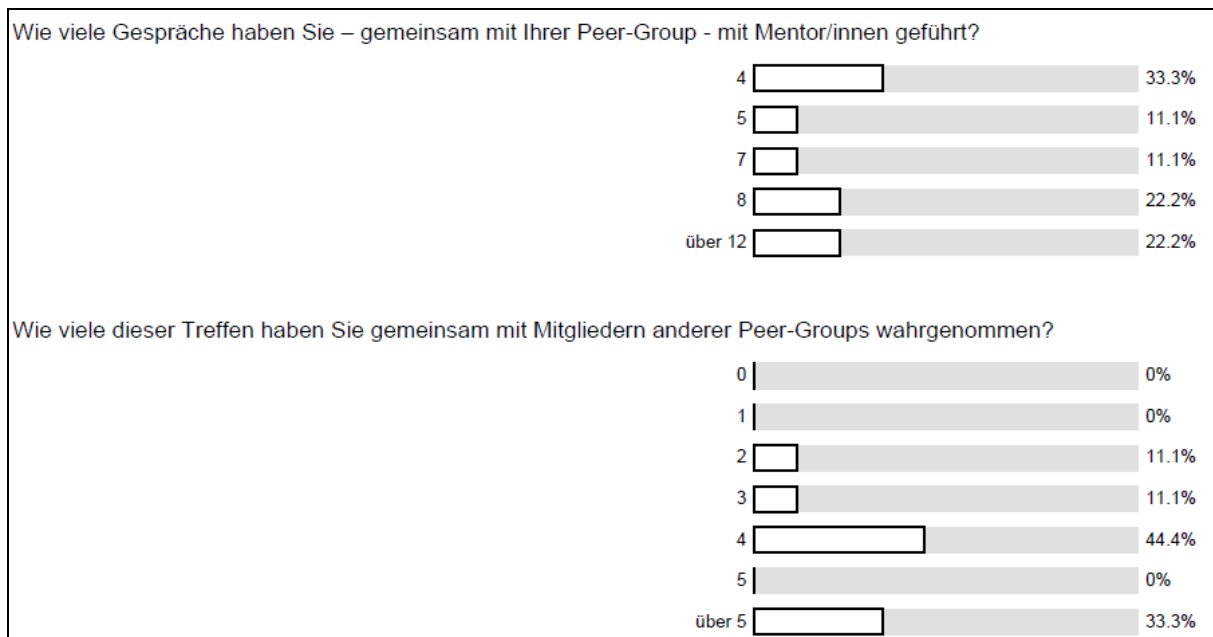
Abb. 5: Häufigkeit der Peer-Group-Treffen

Als „sonstige Kontakte“ gaben die Befragten an:

- unregelmäßige Treffen im Rahmen der täglichen Arbeit
- Treffen mit einzelnen Gruppenteilnehmern
- Treffen mit anderen Peer-Groups
- Persönliche Treffen
- Doodle-Umfragen
- Gemeinsames Abendessen
- Treffen zum gemeinsamen Bierchen

In nachfolgender Grafik (FB, n=9) ist ersichtlich, dass die Mentees unterschiedlich intensiv die Möglichkeit, (Wunsch-)Mentor/innengespräche zu führen, genutzt haben: Mindestens viermal bis zu „mehr als 12“ -mal haben sie sich mit Mentor/innen beraten. Aus der Abschlussbilanz (AB, n= 7) wissen wir, dass einige Mentees sogar 16 Mentor/innen getroffen haben. Vier bis fünf Treffen wurden gruppenübergreifend durchgeführt, d. h., die Mentees haben sich mit

anderen Gruppenmitgliedern zusammengeschlossen und zu bestimmten Fragestellungen Expert/innen angefragt.

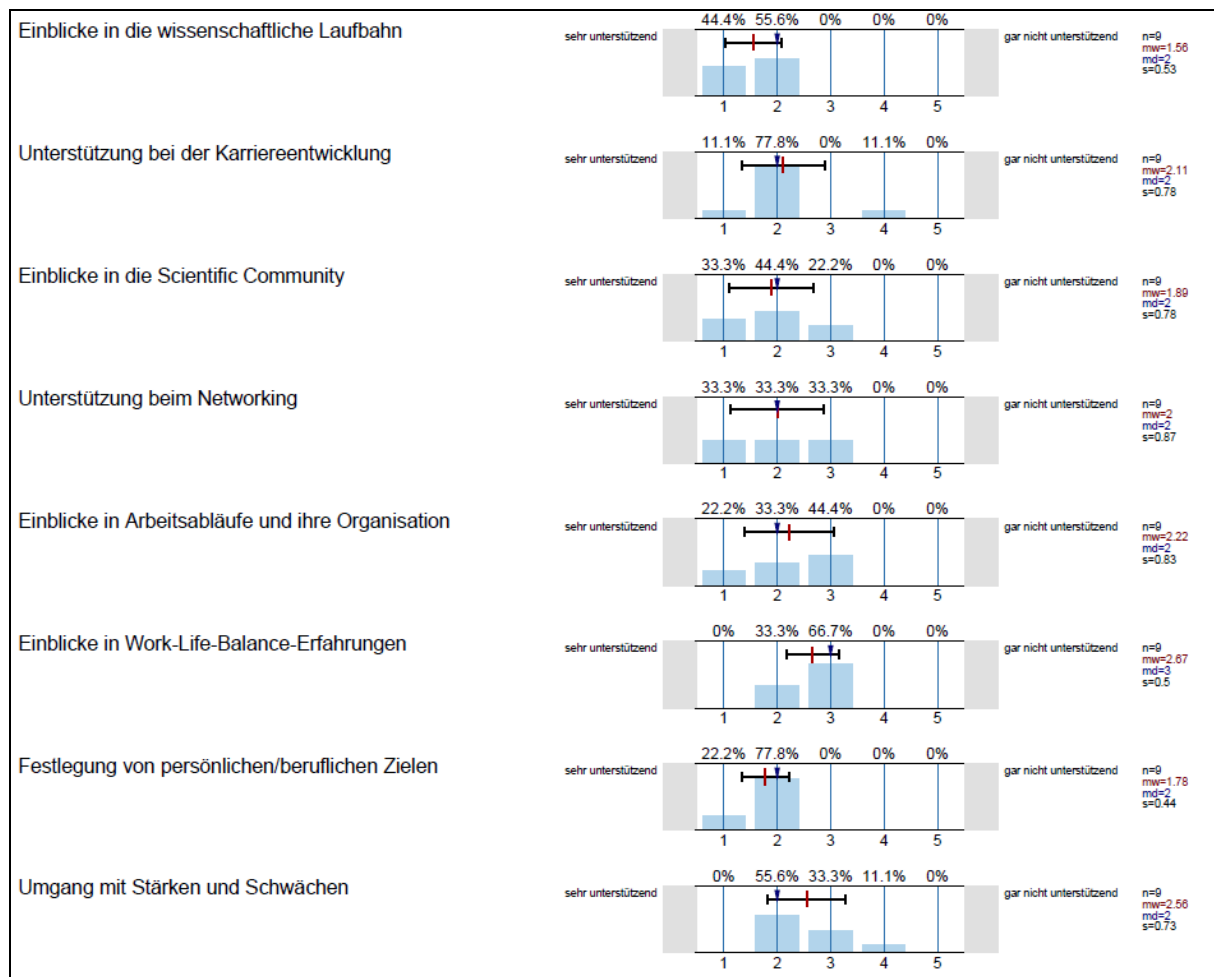


**Abb. 6:** Häufigkeit der gemeinsam mit Mentor/innen geführten Kleingruppentreffen

➔ **Bewertung der Mentoring-Treffen mit den Mentor/innen** (FB, n = 9)

Befragt zu den Inhalten des Mentorings hatten die Mentees die Möglichkeit anzugeben, welche Gesprächsinhalte mit den Mentor/innen besonders unterstützend für sie waren. Es zeigte sich (Abb. 7), dass insbesondere Einblicke in die wissenschaftliche Laufbahn (mw = 1,56) sowie in die Strukturen und Spielregeln der Scientific Community (mw = 1,89) und die Unterstützung bei der Festlegung von persönlichen/beruflichen Zielen (mw = 1,78) als förderlich erlebt wurden. Einige erhielten Unterstützung beim Networking (mw = 2,0), Einblicke in Arbeitsabläufe und ihre Organisation (mw = 2,22) und in individuelle Work-Life-Balance-Erfahrungen ihrer Gesprächspartner/innen (mw = 2,67). Die Thematisierung des persönlichen Umgangs mit eigenen Stärken und Schwächen fand offensichtlich im Rahmen der Kleingruppentreffen mit Mentor/innen ebenfalls statt. Es kann aber vermutet werden, dass diese persönlichen Dinge in einem One-to-one-Mentoring-Setting vor dem Hintergrund eines schon gewachsenen Vertrauensverhältnisses zwischen zwei Personen in-

tensiver angesprochen werden können. Dass es in den Gruppentreffen mit den Mentor/innen dennoch geschah, zeigt der positive Mittelwert von 2,56.



**Abb. 7:** Themen und Inhalte im Mentoring

Auf die offene Frage: „Die Besprechung welcher anderen Themen haben Sie im Mentoring als *besonders unterstützend* erlebt?“ antworteten die Mentees wie folgt (FB, n = 9):

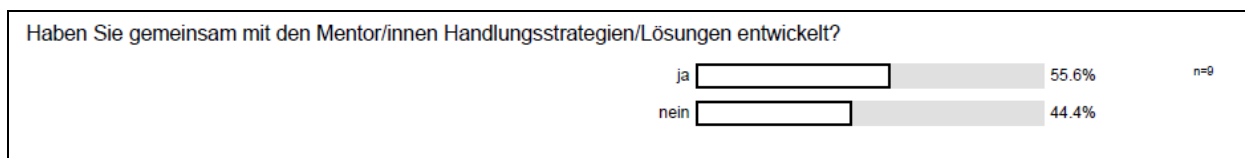
- Persönliche Erfahrungen der Mentoren. Hier im Besonderen Strategien zur Erreichung von Karrierezielen, zur Vereinbarkeit von Beruf und dem Privatleben und zum Umgang mit Problemfeldern. Interessant war die Feststellung, dass es viele verschiedene Wege gibt, die gesteckten Ziele zu erreichen.
- Karrierewege in der Wissenschaft waren für mich die Highlights Karriereverlauf,
- Stellenwert verschiedener Eckpunkte (Drittmittel, Papers, klinische Erfahrung) Ablauf Habilitation
- Auslandsaufenthalte planen (Zeitpunkt?), Gelder akquirieren, Universitätspolitik
- Mitarbeiterführung/Umgang mit Verantwortung: Ist es so, wie man es sich vorgestellt hat?
- Antragstellung/Projektakquise Fragen wie:
  - Wer stellt einen DFG-Antrag (Chef, mit Chef, alleine)?
  - Worauf wird seitens der DFG geachtet?
  - Was sind Vorarbeiten?

- Konsequenzen einer Ablehnung für neue Anträge
- Förderung von Industrie-Teilprojekten
- Alternativen zur DFG
- Wie stellt man einen EU-Antrag?

Auf die Frage: „Die Besprechung welcher anderen Themen haben Sie im Mentoring als *besonders wenig unterstützend* erlebt?“ haben lediglich zwei Mentees geantwortet (FB, n=9):

- In einem Treffen haben wir keine einzige Frage stellen können und der "Mentor" teilte uns mit wie viel er wofür arbeitet. Da dies allerdings ohne jegliche Hinweise auf irgendwelche erworbenen Fähig- oder Fertigkeiten blieb, konnte man aus einer solchen Darstellung nichts gewinnen. Interessanterweise wurden wir vor seinen Assistenten auch als Studenten bezeichnet. Bis auf diese Erfahrung waren sämtliche Mentorenbesuche aufgrund der oben genannten Aspekte sehr hilfreich!
- Kann man kaum sagen - am ehesten noch Einzelerfahrungen / Standortausagen der Mentor/innen

Die Frage, ob die Mentees „gemeinsam mit der Mentorin/dem Mentor Handlungsstrategien/Lösungen o. ä. entwickelt haben“, beantworteten 55,6 % der Befragten (FB, n = 9) mit „ja“, 44,4 % mit „nein“.



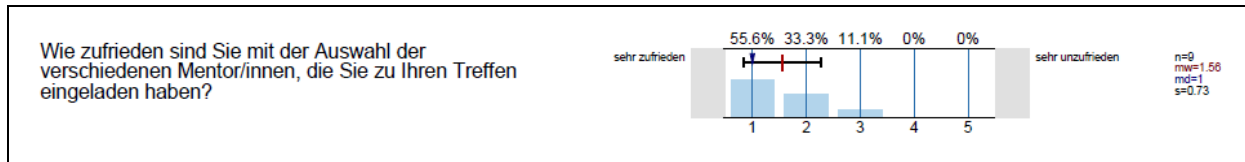
**Abb. 8:** Handlungsstrategien/Lösungen mit Mentor/innen entwickelt

Diejenigen, die die Frage mit „ja“ beantworteten, gaben folgende Bereiche an, in denen Handlungsstrategien/Lösungen o.ä. entwickelt wurden:

- Vor allem zur Erreichung der persönlichen Karriereziele. Hier wurden auf die einzelnen Personen ausgerichtete Vorgehensweisen zur klinischen und wissenschaftlichen Karriere mit dem Mentor diskutiert (Prof. Sure). Sehr geeignet waren auch generelle Hinweise, aus denen man die entsprechend relevanten Strategien auswählen konnte (Prof. Wiltfang).
- Karriereverlauf
- Auslandsaufenthalte, Stipendien hierfür
- Personalentwicklung, Karriereziele
- berufliche Zielsetzung Work-Life-Balancing
- Karriereplanung, Kind und Karriere, Konfliktlösung im konkreten Fall etc.

Es kann angenommen werden, dass eher das One-to-one-Mentoring-Format geeignet ist, *individuelle* Handlungsstrategien zu erörtern und Lösungen zu

entwickeln. Dass im Peer-Mentoring dennoch die Mehrzahl der Befragten angibt, im Rahmen der gemeinsamen Mentor/innentreffen *individuelle* Fragestellungen bearbeitet zu haben, spricht für eine positive Teamstruktur. Die Auswahl der jeweiligen Mentor/innen geschah auf eigenen Wunsch der Kleingruppenteilnehmer/innen. Nahezu 90 % der Befragten waren mit dieser Wahl sehr zufrieden bis zufrieden (mw = 1,56).



**Abb. 9 :** Zufriedenheit mit Auswahl der Mentor/innen

Auf die Frage: “Was hat Ihnen an den Treffen mit den einzelnen Mentor/innen besonders gut gefallen?“, antworteten die Mentees:

- Die private Atmosphäre, das Wahrgenommen werden, die Auseinandersetzung des Mentors mit für den Fragenden relevanten Karriereproblemen und Strategien, die individuellen Lösungsansätze der verschiedenen Mentoren, die ja alle trotzdem ähnliche Ziele erreicht haben.
- Die offene Darstellung persönlicher Karrierewege und Lebenserfahrungen.
- der stets freundliche, teilweise unerwartet lockere Umgang
- persönliche Gespräche, Einblicke in konkrete Abläufe
- Offenheit der Mentoren, intimer Rahmen
- Offenheit, Persönlichkeit des Gesprächs, Motivation und Zeitaufwand der Mentoren
- Einblicke in persönliche Karriereplanung
- Professor Eggert - Offenheit, Einladung zu sich nach Hause
- persönliches Kennenlernen, Karriere wird aus der Abstraktion befreit: eine Persönlichkeit steckt dahinter...
- Sehr persönliche, detaillierte Einblicke in die Vita der Mentoren, nette und persönliche, einzigartige Atmosphäre, unterschiedliche sowie deckungsgleiche Aussagen zu verschiedenen Themen, die zum Nachdenken angeregt haben.
- Es war beeindruckend, wie offen alle Professor/innen zu uns sind. Das ist ein Zugang, den man nur über so ein Programm bekommt.
- Der persönliche Austausch über aktuelle Probleme/Nöte/Ängste aber auch Erfolge etc. - von ihren Erfahrungen zu lernen.

In der Abschlussbilanz (AB, n = 7) haben die Mentees auf die Frage, was sie am meisten überrascht habe, geantwortet, dass sie mit der Offenheit der Mentor/innen, auch sehr persönliche Themen anzusprechen, nicht gerechnet hätten. Deren Bereitschaft, auch über die Laufzeit des Programms hinaus hilfreich sein zu wollen, hatten sie ebenfalls nicht erwartet.

Aus den Gesprächen mit den Mentor/innen nehmen sie außerdem die Erkenntnis mit, sich „viele Optionen offen halten“ zu wollen, „nicht mit dem Kopf durch die Wand zu gehen“, „Ziele nicht verkrampt zu verfolgen“, denn „meh-

rere Wege führen nach Rom“ und „Karrierewege sind – wie wir gesehen haben – oft ungerade und nichtlinear“. Allerdings sei ein „roter Faden“ wichtig (AB, n=7). Der Weg zur Professur ist durch die vielen Gespräche mit „ermutigenden Rollenmodellen“ inzwischen für sie „entmystifiziert“, d. h., er ist konkreter und damit transparenter geworden. Sie haben „mit Vertrauen gesehen, das Ziel ist erreichbar“ (AB, n=7).

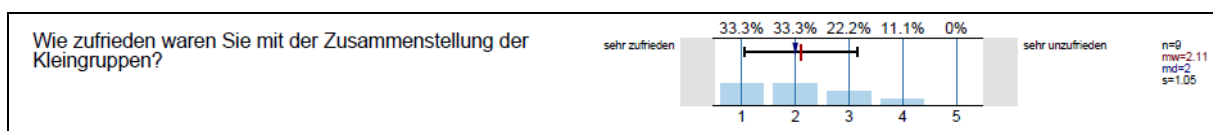
Ein Teilnehmer fasst seine Erfahrungen mit den Mentor/innen wie folgt zusammen: „Jedes Treffen war ein Highlight. Manche Treffen waren ‚grandios‘“ (ZB, n= 11).

Danach befragt, was bei den Mentoring-Treffen mit den Mentor/innen für sie problematisch war, gaben sie an:

- andere Generation mit anderen Problemen
- eigentlich nichts
- Terminvereinbarung für alle nicht immer ganz einfach
- Organisation einiger Treffen
- teilweise die Termine zu koordinieren
- Termine wurden häufiger durch bestimmte Mentoren abgesagt/verschoben
- Die zeitliche Koordination
- Die vorangegangene Kritik
- Fehlende Übertragbarkeit für Nicht-Mediziner / Kliniker in dem Programm

### ➔ **Bewertung der Mentoring-Treffen in der Peer-Group**

Die Teilnehmer/innen wurden zunächst nach ihrer Zufriedenheit mit der Zusammenstellung der Kleingruppen befragt. In Abb. 10 ist erkennbar, dass zwei Drittel der Befragten sehr zufrieden bis zufrieden waren. Es gab kritische Äußerungen zur unterschiedlichen Auffassung von Disziplin innerhalb der Kleingruppe, s. u.



**Abb. 10:** Zufriedenheit mit Zusammenstellung der Kleingruppen

Auf die Frage: „Was hat Ihnen an den Treffen mit den Gruppenteilnehmer/innen besonders gut gefallen?“, antworteten sie:

- Die freundschaftliche Atmosphäre, die Ehrlichkeit der einzelnen Teilnehmer bezüglich Sorgen und Ängsten im Zusammenhang mit der persönlichen Karrie-

re, der Synergieeffekt, der dadurch entstanden ist (Netzwerke auf dem Gelände auch für die klinische Arbeit).

- Es hat sich über die Zeit ein sehr nettes Verhältnis entwickelt.
- Offenheit, Kennenlernen von anderen Nachwuchsforschern im Klinikum, Austausch von Problemen aber auch Problemlösungen.
- Unterschiedliche Disziplinen
- Bildung eines Zugehörigkeitsgefühls
- Dass jedes Mitglied Organisationsverantwortung übernommen hat und wir uns optimal ergänzt haben
- Austausch der Erfahrungen bislang untereinander: Andere haben die gleichen Schwierigkeiten mit der Work-work-balance
- Gemeinsames Engagement in der Vorbereitung der Treffen und bei den Terminabsprachen

Auf die Frage: „Nicht erwartet hätte ich, dass ... „, antworteten sie:

- es so viele gibt, die die gleichen Probleme haben, Job, Arbeit und Privates unter einen Hut zu bringen. ...
- ich so viele nette Menschen treffe
- man so viele nette engagierte Forscher kennenlernt
- es schon konkrete Zusammenarbeit in Projekten gibt, die aus dem Programm heraus entstanden sind.
- auch Freundschaften hieraus entstanden sind.

Sie wurden gefragt, was sie als „problematisch“ erlebt haben und gaben an:

- Dass die Kolleg/innen immer noch viel zu viel Arbeit haben
- Einzelne Personen haben sich fast gar nicht eingebracht und waren irgendwann außen vor - sehr schade.
- Krankheitsbedingter Ausfall eines Mentees.
- Nichtauftauchen eines Mentees nach 1 Jahr ohne Rückmeldung.
- Bereitschaft zu den Gruppenterminen zu kommen
- Die zeitliche Koordination
- Die teilweise sehr unterschiedliche fachliche Zusammensetzung und das unterschiedliche Engagement innerhalb der Gruppe.

In der folgenden Abbildung 11 wird angegeben, inwieweit die Mentees ihre Erwartungen an die Peer-Group erfüllt sehen. Die höchsten Bewertungen erhielten die Möglichkeit zur Kontaktaufnahme zu Wissenschaftler/innen aus anderen Fächern (mw = 1,22) und die gemeinsame Beschäftigung mit Anforderungen der nächsten Laufbahnschritte (mw = 1,56). Sie hatten Gelegenheit zur Vertiefung der Perspektive der eigenen Forschungstätigkeit (mw = 1,67) und konnten das persönliche Netzwerk in der Scientific Community und relevanten Bereichen vergrößern (mw = 1,83). Einblicke in die Arbeits(zeit)organisation gleichrangiger Kolleg/innen (mw = 1,89) zu bekommen, haben sie als sehr hilfreich empfunden.

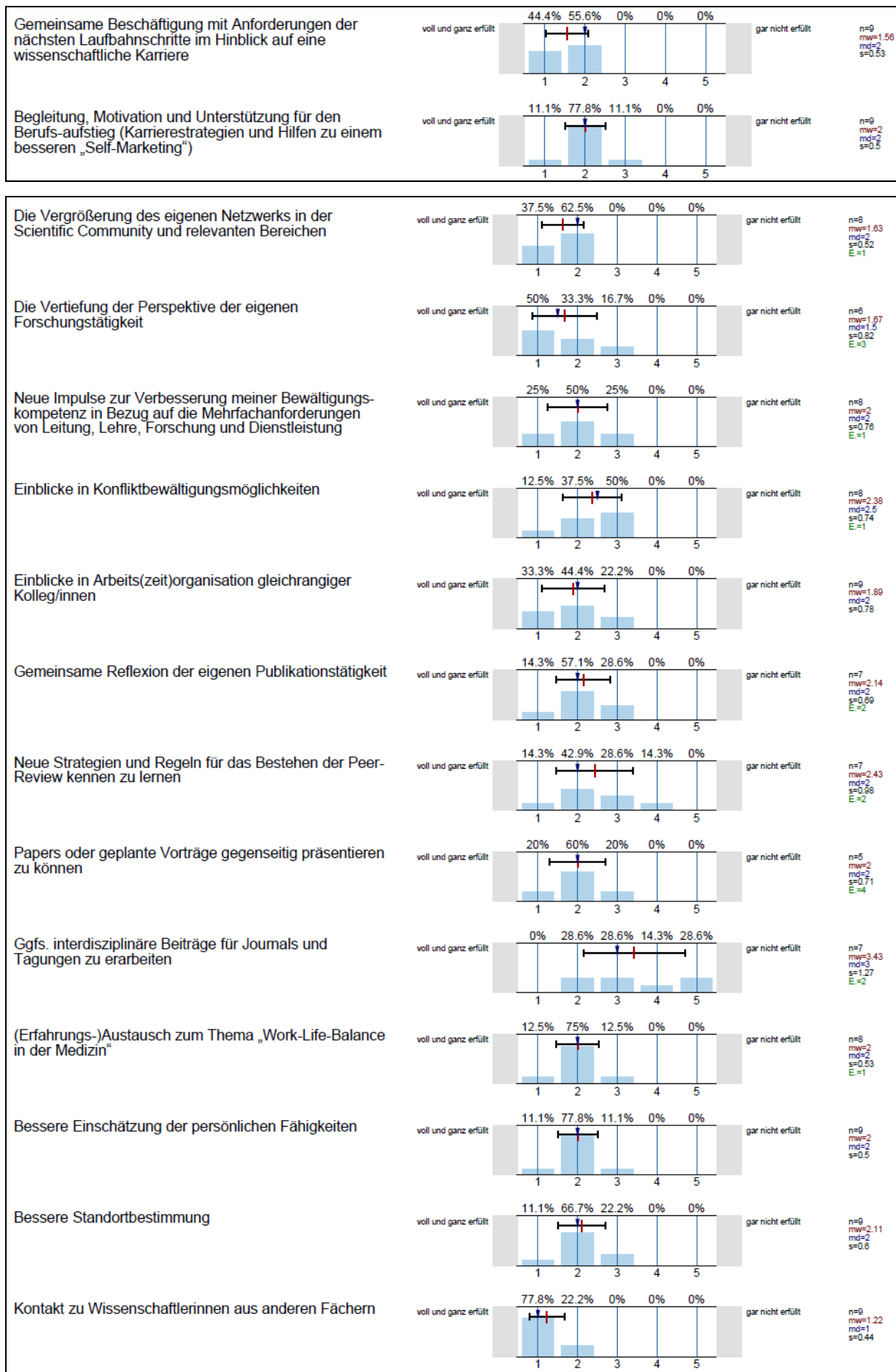
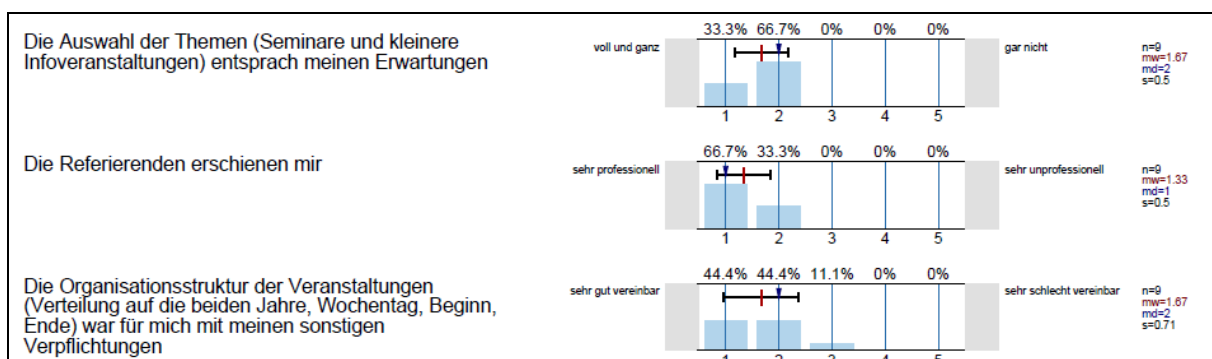


Abb. 11: Erfüllung der Erwartungen an die Peer-Group

In der Abschlussbilanz (AB, n=7) gaben die Mentees darüber hinaus als erreichte Gruppenziele an, durch den intensiven interdisziplinären Austausch ein „größeres Verständnis für andere Fachrichtungen“ bekommen zu haben. Darüber hinaus haben sie es als entlastend erfahren, dass „geteiltes Leid halbes Leid“ sei.

## Beurteilung des Seminarprogramms

Im Abschlussfragebogen (FB, n = 9) sollten die Mentees einen Gesamttrückblick auf das gesamte Seminar- und Veranstaltungsangebot richten<sup>2</sup>. Die Seminare und Informationsveranstaltungen wurden mit sehr gut bis gut benotet: Die Auswahl der Themen entsprach den Erwartungen der Teilnehmer/innen (mw = 1,67). Eine Mentee fasst zusammen: „Tatsächlich sind alle wichtigen Themen im Rahmen der verschiedenen Veranstaltungen abgedeckt worden“ (AB, n=7). Die Mentees haben die Referierenden als sehr professionell wahrgenommen (mw = 1,33). Bezogen auf die Organisationsstruktur der Veranstaltungen, ihre Verteilung auf die beiden Jahre, auf die Wochentage und die Einteilung der Seminarzeiten gaben die meisten Befragten an, dass sie mit den sonstigen Verpflichtungen gut vereinbar gewesen sind. Hier liegt der Mittelwert bei 1,67. Dies bestätigt auch die Abbildung 12, immerhin haben zwei Drittel der Befragten für die Ganztagesveranstaltungen dienstfrei bekommen<sup>3</sup>.

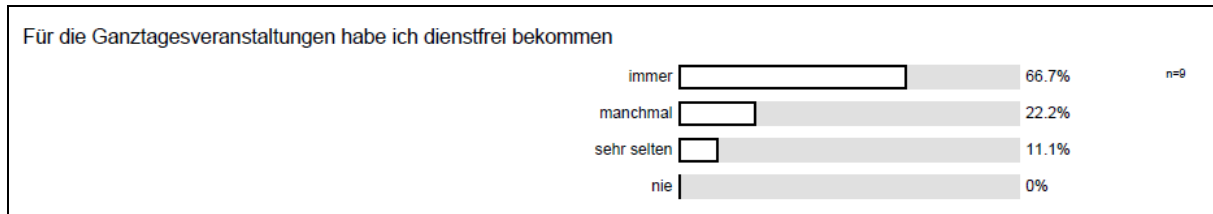


**Abb. 12:** Seminarevaluation

<sup>2</sup> Nach jedem Seminar wurden die Teilnehmerinnen gebeten, einen standardisierten Fragebogen auszufüllen. Die detaillierten Einzelauswertungen zu jedem Seminar sind im Anhang zusammengefasst. Die Profillinien zeigen eine sehr hohe Zufriedenheit mit Mittelwerten zwischen 1,0 und 1,89.

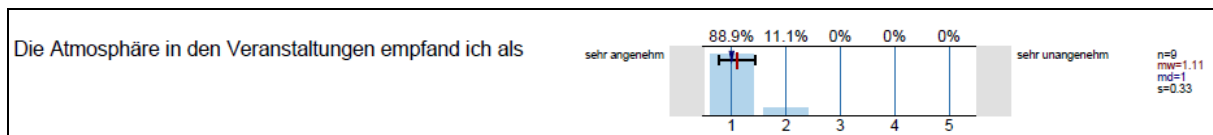
<sup>3</sup> In einem Brief sind alle Vorgesetzten der Mentees vom Dekan gebeten worden, den an dem MediMent-Programm teilnehmenden Mitarbeiter/innen dienstfrei für die Seminare zu gewähren.

An einer anderen Stelle des Fragebogens wurde allgemein danach gefragt, was die Seminarteilnehmer/innen „nicht erwartet“ hätten. Sie antworteten: „Dass man so gute Dozenten für die Workshops gewinnen kann“ (FB, n=9).



**Abb. 13:** Dienstfrei - ja/nein -

Bestnoten erhielt die Beurteilung der Atmosphäre in den Veranstaltungen. Mit einem Mittelwert von 1,11 wird bestätigt, dass das Lernklima für die Teilnehmenden ausgesprochen angenehm war, s. Abb. 14



**Abb. 14:** Veranstaltungsatmosphäre

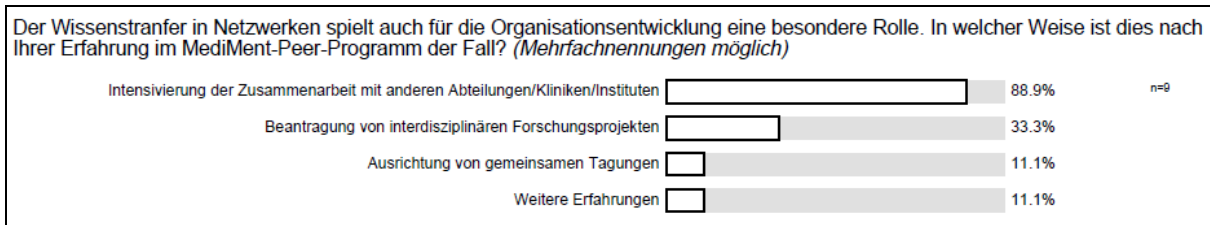
Folgende Veränderungs-/Verbesserungsvorschläge machten die Mentees zum Veranstaltungsprogramm:

- Es sollte eine größere Verpflichtung der Teilnehmer/innen geben, an den Veranstaltungen teilzunehmen - vielleicht indem sich die jeweilige Abteilung gesondert finanziell beteiligt?
- Eine Woche vor den jeweiligen Veranstaltungen offizielle Mail an den Klinikdirektor, dass erwartet wird, dass wir freizustellen sind.

## Beurteilung des Networkings für die Organisationsentwicklung

Durch das Mit- und Voneinanderlernen im Rahmen des Mentoring-Programms werden Wissensressourcen und mögliche Synergieeffekte neu erschlossen. Mentees und Mentor/innen leisten durch den Wissenstransfer einen Beitrag zur Organisationsentwicklung der Medizinischen Fakultät. Aus nachfolgender Auswertung wird deutlich, dass ca. 90 % der Befragten (FB, n= 9) angeben, dass sie durch die Teilnahme an dem MediMent-Programm ihre Zusammenarbeit mit anderen Abteilungen/Kliniken/Instituten intensivieren konnten. Ein Drittel der Befragten ist beteiligt an der Beantragung interdisziplinärer Forschungsprojekte, die aus den neuen MediMent-Kontakten entstanden sind.

Eine gemeinsame Tagung wurde ausgerichtet. Als weitere Erfahrungen wird angegeben: „Ich habe zusammen mit einer Kollegin einen Antrag bei BMBF/DFG eingereicht. (Unsere Zusammenarbeit innerhalb von MediMent war sicher hilfreich.)“.

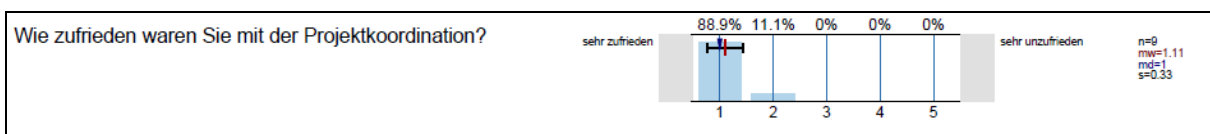


**Abb. 15:** Auswirkungen auf Organisationsentwicklung

In der Abschlussbilanz (AB, n=7) wurde als praktisches Beispiel der Optimierung klinischer Kontakte der „Umgang im Schockraum“ genannt. Kontakte zu Kolleg/innen wurden durch die persönlichen Beziehungen deutlich vereinfacht: „Super Kontakte am Campus bekommen. Bei Fragen hat man direkten Ansprechpartner. Freundschaften entstanden“ (FB, n=9). Ein(e) Teilnehmer/in hat weitergehende Erwartungen: „Mir ging es auch darum, ein Netzwerk zu finden, dass sich auch jenseits des Programms hilft – ob das gelingt, wird die Zeit zeigen“ (FB, n=9).

### Zufriedenheit mit der Programmkoordination

Nachfolgende Grafik Nr. 18 zeigt eine sehr hohe Zufriedenheit der Teilnehmer/innen mit der Programmkoordination (mw = 1,11)



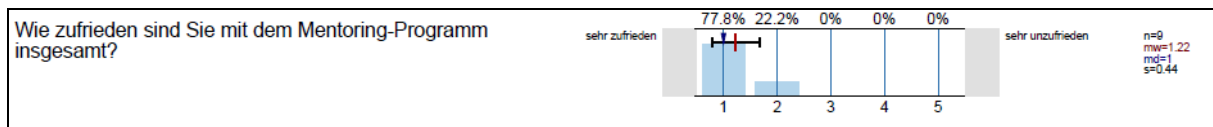
**Abb. 18:** Zufriedenheit mit der Projektkoordination

Sie begründen ihre Einschätzung wie folgt:

- Sehr zuverlässig, an Termine wurde regelmäßig und frühzeitig erinnert.
- Ich wüsste nicht wie man es hätte besser machen können.
- Sehr gute Planung, frühzeitige Festlegung der Termine, Schaffung einer ausgesprochen netten und produktiven Atmosphäre!!!!
- Optimale Organisation der Seminare. Freiheiten bei der Organisation der Kleingruppentreffen, Hilfestellung bei der Terminierung "spezieller" Mentoren.
- Super, weiter so! Professionelles Auftreten und super Informationen per Mail!
- Keine Verbesserungsvorschläge.
- Absolut exzellente, professionelle Projektkoordination
- Die Koordinatorin war immer sehr gut vorbereitet und jederzeit ansprechbar, es haperte diesbezüglich leider eher von Seiten der Mentees selber etwas - aus zeit- und organisatorischen Gründen meistens.

## Fazit

Zum Abschluss sollte ein Gesamtfazit Aufschluss darüber geben, wie effektiv für die Mentees die Teilnahme am Programm MediMent-Peer war (FB, n = 9): Die Beantwortung der Frage: „Wie zufrieden sind Sie mit dem Mentoring-Programm insgesamt?“ zeigt durch den erreichten Mittelwert von 1,22 ein sehr positives Bild, s. nachfolgende Abbildung 16. Die zu Programmbeginn geäußerten Erwartungen konnten erfüllt werden, vgl. auch Abb. 3 dieses Berichts.



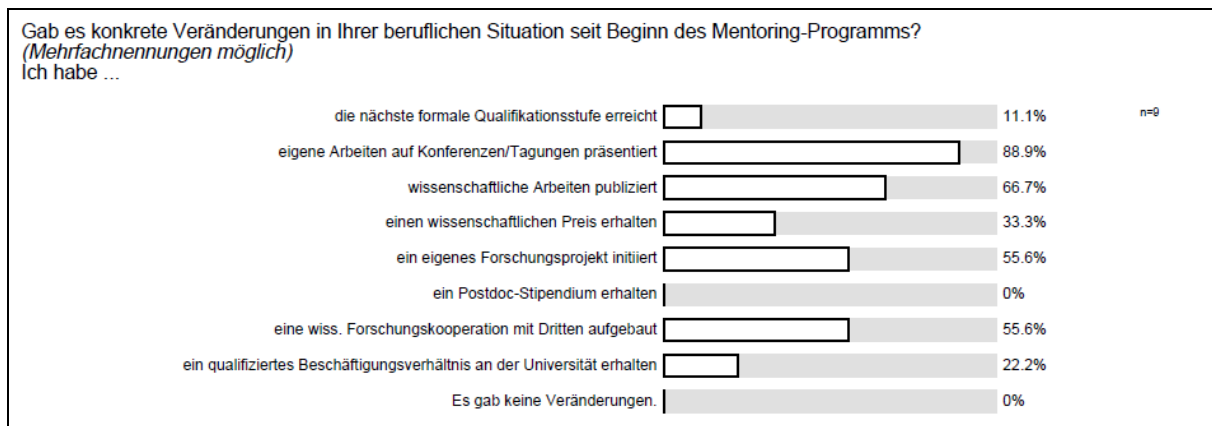
**Abb. 16:** Gesamtzufriedenheit mit dem Programm

Die Mentees begründeten ihre Einschätzung zum Mentoring-Programm insgesamt wie folgt:

- Insgesamt hat es mich persönlich in der Einschätzung meiner selbst und der Netzwerkbildung deutlich weiter gebracht. Von der Beratung durch erfahrene Mentoren habe ich sehr profitiert.
- Als Nicht-Mediziner / Nicht-Kliniker hat man andere Arbeitsbedingungen und ggf. Ziele als die Kollegen. Ich betrachte das Programm an sich, die Kontakte zu den Kollegen und Mentoren als gewinnbringend. Die Inhalte in den Gesprächen waren für mich jedoch in der Regel nicht übertragbar auf meine Situation. Das Seminarprogramm war sehr hilfreich und professionell.
- Das ist ein sehr sinnvolles Programm, da es das einzige ist, das sich um wiss. Nachwuchs in der "Mittelschicht" kümmert. Solche Programme sind dringend notwendig, da uns sonst unser Nachwuchs in attr. Bereiche (z.B. Industrie) "wegläuft".
- Das gesamte Programm hat mir sehr weitergeholfen bezüglich der Planung meiner weiteren Forschungs- und klinischen Karriere.
- Das Peer-Mentoring profitiert vor allem vom Wissenstransfer der Mentoren, von der Verbesserung des Networkings auf dem Campus, von der eigenen gesteigerten Sichtbarkeit auf dem Campus, von den Erfahrungen der Mentees untereinander.
- Absolut lohnenswert!
- Begeisterung - hier interessiert sich die Fakultät für einen. Die Motivation, Wissenschaft zu machen, stieg nach jedem Treffen an. Kontakte wurden geknüpft. Habilitationshilfe erhalten. Super Einblick in den Beruf des Professors und den Weg dort hin. Sehr interessante und wichtige Seminare wurden super organisiert. Unterstützung der Fakultät, die Seminare wahrzunehmen durch offizielles initiales Anschreiben.

Die Ausführungen zu der Frage: „Gab es konkrete Veränderungen in Ihrer beruflichen Situation seit Beginn des Mentoring-Programms?“ (FB, n=9) zeigen in der Abbildung 17, dass sich die Karriere der Mentees in der Programmlaufzeit

sehr gut entwickelte: 90 % geben an, eigene Arbeiten auf Konferenzen/Tagungen präsentiert zu haben, ca. 70 % haben wissenschaftliche Arbeiten publiziert, die Hälfte der Befragten haben ein eigenes Forschungsprojekt initiiert bzw. eine wissenschaftliche Kooperation mit Dritten aufgebaut, und ein Drittel hat einen wissenschaftlichen Preis erhalten (FB, n=9).



**Abb. 17:** Berufliche Veränderungen seit Programmbeginn

An dieser Stelle soll darauf hingewiesen werden, dass Berufserfolg immer multifaktoriell bedingt ist und es methodisch schwierig ist, eine Kausalität zwischen der Programmteilnahme und dem tatsächlich erreichten Karrieresprung zu begründen.

Das Programm MediMent-Peer war in folgender Weise nach Ansicht der Mentees dabei hilfreich/nicht hilfreich (FB, n=9):

- Hilfe bei den Fragestellungen zur Habilitation durch Mentoren und Seminare erhalten.
- Mehr Selbstvertrauen in die eigenen Fähigkeiten und Projekte; Entdecken neuer Möglichkeiten, inklusive Networking.
- Selbstbewussteres Herangehen an Projekte; Klare Planung von Zielen.
- Indirekt war es dabei hilfreich. Eventuell wird es konkret in der Habilitationskommission und beim Habil-Vortrag vor dem Fakultätsrat hilfreich/förderlich sein.
- Nicht hilfreich.

Die Nachwuchswissenschaftler/innen wurden danach gefragt, was sie „über das Ende ihrer Mentoring-Zeit hinaus mitnehmen“ und antworteten wie folgt (FB, n=9):

- Eine entspanntere Haltung bezüglich der Sorge vor Nichterreichen von Karrierezielen. Alle Mentoren haben zur Erreichung ihrer Ziele hart gearbeitet, jedoch diese Ziele auf ganz unterschiedliche, individuelle Weise erreicht. Sie waren oft nicht sehr viel besser als ihre Konkurrenten, letztlich hat ihnen geholfen, dass sie anders waren und sich von ihren Kontrahenten abheben konnten.

- Ein größeres Verständnis für die multiplen Belastungen von klinisch Tätigen aber auch forschenden Ärzten.
- gute Kontakte und Freundschaften, klare Ziele für die weitere Zukunft
- Sehr viel, weitere Einzelheiten.
- Viele Kontakte auf dem Gelände, Habil ist das Ziel!
- Die Frage, ob ich überhaupt Lehrstuhlinhaber werden kann / werden will?
- Motivation, Selbstbewusstsein.
- Networking als enorm wichtiger Teil der wissenschaftlichen Karriere; "andere kochen auch nur mit Wasser"; die eigene Selbsteinschätzung und damit "Vermarktungsstrategie" hat sich verändert; mehr Selbstbewusstsein gegenüber Kollegen, auch interdisziplinär; Priorisierung: was ist mir wichtig, wie erreiche ich es etc?

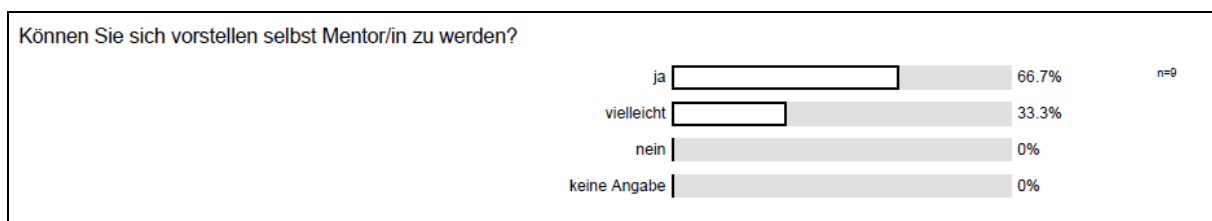
In der Abschlussbilanz (AB, n=7) wurde das Pro und Kontra eines Verbleibs in der Wissenschaft erörtert. Auf die Frage: „Was reizt mich, in der Wissenschaft zu bleiben?“, fassten sie wie folgt zusammen:

- Es ist eine sinnvolle Tätigkeit
- Selbständiges Arbeiten
- Der Spaß an der Forschung, es gibt noch viele offene Fragen.
- Keine Langeweile, immer etwas Neues
- Kongressreisen

In der Beantwortung der Frage: „Was hält mich davon ab?“ (AB, n=7) wurde folgende Kritik deutlich:

- Aggressivität/Ellbogenmentalität
- Nur noch Politik, wenig(er) Wissenschaft
- Der Verwaltungsaufwand
- Die Willkür mancher Leitungspersonen

Die Zufriedenheit mit dem Programm (FB, n=9) wird auch dadurch deutlich, dass zwei Drittel der Befragten sich vorstellen könnten, selbst Mentor/in zu werden; ein Drittel würde „vielleicht“ eine solche Aufgabe übernehmen, s. Abb. 19.



**Abb. 19:** Übernahme einer Mentor/innenrolle?

## Empfehlungen/Kritik

Die Mentees wurden um Verbesserungsvorschläge für die Programmgestaltung gebeten (FB, n=9). Sie regten an:

- Keine Zusammenlegung der Veranstaltungen mit Gruppen, die geschlechtsspezifisch aufgebaut sind. Die Mischung in der eigenen Gruppe hat für die notwendige Dynamik gesorgt, welche sofort abnahm, wenn die beiden Gruppen zusammen kamen.
- Homogenere Zusammensetzung der Gruppen hinsichtlich der Disziplinen und der Entwicklungsstufen.
- Sowohl größere Verpflichtung von Mentor/innen, Termine nicht kurzfristig abzusagen (oder sich dann halt gar nicht als Mentor/in melden) und größere Verpflichtung der Teilnehmer/innen.
- Als ein Seminar oder eine Veranstaltung eine Einbindung/Besuch in eine Fakultätsratssitzung, um nähere Einblicke hierzu zu gewinnen.
- Weiterhin Kleingruppen belassen. Der Wert der Kleingruppe ist mindestens so groß, wie das Treffen mit Mentoren!
- Bei den Aufnahmegesprächen und im Infoblatt/Internet sollte deutlich gemacht werden, welche zeitlichen Anforderungen das Programm bedeutet, um so eine höhere Rate von aktiven Teilnehmern zu bekommen.
- Das Programm ist bereits auf sehr gutem Niveau.

Um eine selbstkritischen Reflexion gebeten (FB, n=9), gaben drei Mentees auf die Frage, was sie „persönlich während des Mentoring-Programms rückblickend anders machen“ würden, folgende Antworten:

- Von Anfang an mehr Mentoren treffen. Auch solche, die man nicht mit großem Interesse befragen möchte. Es stellte sich heraus, dass auch diese Menschen Interessantes und teils sehr Hilfreiches zu berichten hatten.
- Ggf. die Mentorentreffen etwas strukturierter vorzubereiten.
- Frühzeitiger bei fehlender Motivation innerhalb der eigenen Gruppe mich einer anderen Gruppe anschließen.

## Zusammenfassung und Ausblick

Im neuen Programmkonzept "MediMent-Peer" konnten zwei Empfehlungen aus der Evaluation des letzten One-to-one-MediMent-Durchlaufs aufgegriffen und erfolgreich umgesetzt werden: Erstmals wurden männliche PostDocs aufgenommen. Sie bildeten in geschlechtergemischten und fachlich interdisziplinär zusammengesetzten Peer-Groups Karriereunterstützungsteams. Und erstmalig wurden Mentees in die Mentor/innenwahl einbezogen, indem sie Wunschmentor/innen mit einer besonderen Expertise zu einer bestimmten Fragestellung zu ihren Treffen einladen konnten.

Von den Nachwuchswissenschaftler/innen wurde dieses neue Format sehr gut angenommen. Dies zeigt zunächst die Häufigkeit der Treffen: Die Mentees haben bis zu 16 **Professor/innen als Wunschmentor/innen** im Verlauf von zwei Jahren kennengelernt. Die eingeladenen Fakultätsmitglieder schilderten in einer von den Mentees als „privat“ erlebten Gesprächsatmosphäre ihre „persönlichen Lebenserfahrungen und Karrierewege“ und gaben Einblicke in Strukturen und Spielregeln des nationalen und internationalen Wissenschaftsbetriebs. Die Mentees erhielten Unterstützung bei der Festlegung eigener Ziele und konnten Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, zum Umgang mit Problemfeldern, zur Drittmittelakquise und zur Personalführung an erfahrene Wissenschaftler/innen richten: „Ein Zugang, den man nur über so ein Programm bekommt“, beschreibt ein(e) Teilnehmer(in).

„Ermutigende Rollenmodelle“ haben dazu beigetragen, dass der Weg zur Professur für sie „aus der Abstraktion befreit“, gar „entmystifiziert“ und damit als „erreichbares (!) Ziel“ wahrgenommen wurde. Die Erkenntnis, dass Karrierewege „oft nichtlinear“ sind, aber „viele Wege dennoch nach Rom führen“, hat insbesondere diejenigen Mentees entlastet, die bisher ihre Umwege als Problem sahen.

Die Mentees gaben an, es sei für sie „beeindruckend, wie offen alle Professor/innen“ zu ihnen waren und in einem „intimen Rahmen“ auch persönliche Themen von sich aus ansprachen. Die ungefragt signalisierte Bereitschaft einiger, auch über die Laufzeit des Programms hinaus gerne für Fragen zur Verfügung zu stehen, hatten sie nicht erwartet. Insgesamt nahmen die Nachwuchswissenschaftler/innen das Engagement der Mentor/innen als persönliche Wertschätzung mit der Botschaft wahr, dass sich „die Fakultät“ für sie interessiere. Die Aussage: „Die Motivation, Wissenschaft zu machen, stieg nach jedem Treffen an“, beschreibt die Stimmung am Laufzeitende des Programms. Durch die vielen Gespräche mit bisher unbekanntem Lehrstuhlinhaber/innen konnten die Mentees ihre „eigene Sichtbarkeit auf dem Campus“ steigern.

Häufig sei die Terminkoordination nicht einfach gewesen, da aufgrund der hohen Arbeitsbelastung von einigen Mentoren die vereinbarten Treffen häufiger verschoben werden mussten.

Mit ihrer **Peer-Group** traf sich nahezu die Hälfte der Befragten mehr als zehnmal, die übrigen mindestens sechsmal. Als besonders bereichernd haben sie die Möglichkeit zur Kontaktaufnahme zu Wissenschaftler/innen aus anderen Fachdisziplinen erlebt. Hieraus ist „konkrete Zusammenarbeit in Projekten“ sowie ein „größeres Verständnis für andere Fachrichtungen“ entstanden. Durch die gemeinsame Beschäftigung mit Anforderungen der nächsten Laufbahnschritte und die erfahrene Möglichkeit, auch Ängste ehrlich thematisieren zu können, konnten ein „Zusammengehörigkeitsgefühl“ gebildet werden und „Freundschaften entstehen“. Sie erlebten, dass die anderen Mentees im Zusammenhang mit der Mehrfachbelastung aus ihrer Tätigkeit in Klinik, Forschung und Lehre ähnliche Sorgen bezüglich der effektiven Entwicklung ihrer Karriere haben.

Durch den Austausch in den Kleingruppen über positiv und negativ erlebtes Führungsverhalten konnten sich die Mentees im Diskurs auf gemeinsame Maßstäbe verständigen, die ihnen für die Bewältigung künftiger Führungsaufgaben hilfreich erscheinen.

Sehr kritisch gesehen wurde das „unterschiedliche Engagement innerhalb der Kleingruppe“.

Die Mentees beschreiben folgende konkrete **Veränderungen seit Programmbeginn**: 90 % der Befragten haben eigene Arbeiten auf Konferenzen/ Tagungen präsentiert, sie haben wissenschaftliche Arbeiten publiziert (67 %), eigene Forschungsprojekte initiiert (56 %) und wissenschaftliche Forschungskooperation mit Dritten (56 %) aufgebaut. Drei Mentees haben einen wissenschaftlichen Preis erhalten. Sie sehen die Unterstützung des MediMent-Programms in dem Mentor/innen-Know how bei „Fragen zur Habilitation“, in der Vermittlung von „mehr Selbstvertrauen in die eigenen Fähigkeiten und Projekte“, in „selbstbewussterem Herangehen an Projekte“, ihrer klareren „Planung von Zielen“ sowie darüber hinaus in den Workshops zu Karrierethemen.

Mit dem **Seminarprogramm** zeigten sich die Befragten „sehr zufrieden“. Die Auswahl der Themen entsprach ihren Erwartungen: „Alle wichtigen Themen“ (...) „sind abgedeckt worden“. Die mit „sehr gut“ bewertete Veranstaltungsatmosphäre verweist auf ein förderliches Lernklima. Im Anschluss an die Seminare bestand in Netzwerktreffen Gelegenheit, sich mit den Mentees aus den anderen Peer-Groups über die Erfahrungen in den Mentor/innen-Gesprächen auszutauschen und weitere inhaltliche Impulse zu erhalten. Zwei Drittel der Befragten bekamen für den Besuch der Seminare – wie von der Fakultätsleitung gewünscht - „dienstfrei“.

Einen **Gewinn für die Organisationsentwicklung** sehen die Mentees in den durch die Mentor/innen kommunizierten Wissensressourcen und in der intensivierte Zusammenarbeit mit den neu gewonnenen (MediMent-)Kolleg/innen aus anderen Feldern des Klinikums: „Direkte Ansprechpartner“ würden bei auftretenden Fragen Dienstwege verkürzen. Durch den Austausch von Informationen über Arbeitsabläufe in anderen Klinikbereichen ist ein Perspektivenwechsel in der aktiven Zusammenarbeit eher möglich, wodurch Konflikte verringert werden. Von Mentees gemeinsam beantragte interdisziplinäre For-

schungsprojekte sowie die kooperative Austragung einer Tagung sind Aktivitäten, die durch die Vernetzung entstanden sind.

In einem Fazit zur **Frage des Verbleibs in der Wissenschaft** wägen die beteiligten Nachwuchswissenschaftler/innen sehr genau ab: Ihrem „Spaß an der Forschung“, in selbstständiger Arbeitsweise immer „etwas Neues“ erkunden zu dürfen, auf „Kongressreisen“ über den Tellerrand des eigenen Arbeitsbereichs blicken und eine identitätsstiftende „sinnvolle Tätigkeit“ ausüben zu können, stellen sie folgende Kritik an der medizinischen Wissenschaftskultur gegenüber: Sie nehmen eine aggressive „Ellbogenmentalität“, die „Willkür mancher Leitungspersonen“, einen „hohen Verwaltungsaufwand“ sowie eine Tendenz zur Priorisierung der (Hochschul-)„Politik“ gegenüber wissenschaftlichem Arbeiten wahr. Ein(e) Programmteilnehmer/in stellt für sich nun das bisherige Ziel, Professor/in zu werden, in Frage.

Die Mentees **empfehlen für künftige Programme**, unbedingt die Kleingruppenstruktur beizubehalten. Die dort erfahrene Unterstützung sei „mindestens so groß, wie die Treffen mit Mentoren.“

Sie wünschen sich nähere Einblicke in hochschulpolitisches Geschehen, z. B. durch den Besuch einer Fakultätsratssitzung.

Eine **Kritik** gilt der Zusammenlegung von zwei MediMent-Linien im Rahmen verschiedener Veranstaltungen: Die gewachsene Gruppendynamik – und damit das Maß der Offenheit im persönlichen Umgang – nehme hierdurch stark ab.

Um eine höhere Verbindlichkeit zur Teilnahme an Gruppentreffen zu erreichen, empfehlen sie, schon bei der Ausschreibung des Programms deutlichere Hinweise auf Zeitressourcen zu geben, die für eine Teilnahme aufgewendet werden müssen.

Die angeregte größere Homogenität in der Zusammensetzung der Kleingruppen (Fachdisziplinen und Karrierestufen) ist seitens der Programmleitung jedoch nur bedingt gewollt bzw. überhaupt erreichbar. Gerade der fachdisziplinäre Kontrast kann kreatives Potenzial bergen und Impulse für Forschungs-

operationen geben. Letztere können einen Beitrag zur Stärkung des Universitätsklinikums Essen als Forschungsstandort leisten.

Inzwischen engagieren sich mehr als 30 Professor/innen und Privatdozent/innen aktiv als Mentor/innen in den MediMent-Programmen. Die sozialen Lernkontakte zwischen Mentor/innen, Mentees und den Peer-Groups generieren eine besondere Förderkultur, die transparenter, kooperativer und partnerschaftlicher wird. Die vorliegende Evaluation legt den Schluss nahe, dass die damit gleichzeitig transportierte Wertschätzung für den wissenschaftlichen Nachwuchs weiterhin eine motivations- und identitätssteigernde Wirkung haben wird.

## Abbildungsverzeichnis

- Abbildung 1:** Netzwerk-Mind-Map: MediMent-Peer-Mentees
- Abbildung 2:** Altersverteilung
- Abbildung 3:** Erwartungen an das Programm
- Abbildung 4:** Legende zur grafischen Auswertung
- Abbildung 5:** Häufigkeit der Peer-Group-Treffen
- Abbildung 6:** Häufigkeit der gemeinsam mit Mentor/innen geführten Kleingruppentreffen
- Abbildung 7:** Themen und Inhalte im Mentoring
- Abbildung 8:** Handlungsstrategien/Lösungen mit Mentor/innen entwickelt
- Abbildung 9 :** Zufriedenheit mit Auswahl der Mentor/innen
- Abbildung 10:** Zufriedenheit mit Zusammenstellung der Kleingruppen
- Abbildung 11:** Erfüllung der Erwartungen an die Peer-Group
- Abbildung 12:** Seminarevaluation
- Abbildung 13:** Dienstoffrei - ja/nein -
- Abbildung 14:** Veranstaltungsatmosphäre
- Abbildung 15:** Auswirkungen auf Organisationsentwicklung
- Abbildung 16:** Gesamtzufriedenheit mit dem Programm
- Abbildung 17:** Berufliche Veränderungen seit Programmbeginn
- Abbildung 18:** Zufriedenheit mit Projektkoordination
- Abbildung 19:** Übernahme einer Mentor/innenrolle?

# MediMent-Peer

Einführung in das Mentoring-  
Programm und  
Potenzialanalyse für Mentees

**Inhalt:**

Die Einführung in das Mentoring-Projekt gibt Impulse zur erfolgreichen Gestaltung der Mentoringbeziehung. Es wird erarbeitet, wie sich die unterschiedlichen Rollen des Mentors/der Mentorin und der Mentees im Rahmen der Peer-Group darstellen.

Die individuelle Potenzialanalyse dient als Grundlage, sich des eigenen Karriereweges bewusst zu werden und eine strukturierte Planung des Mentoring-Prozesses vorzunehmen.

Für jede(n) Teilnehmer/in wird eruiert, in welcher Weise das Mentoring den individuellen Karrierepfad fördern kann.

**Leitung:**

Dr. Renate Petersen

**Termin:**

Dienstag, 27. Januar 2009

**Zeit:**

10.00 Uhr bis 16.00 Uhr

**Ort:**

Universitätsklinikum Essen, Hufelandstraße,  
Sitzungssaal im Verwaltungstrakt des Klinikums,  
1. Etage

**Anschließend:**

ab 16.30 Uhr offizieller Auftakt

# MediMent - Peer

## Führungskompetenz in der Wissenschaft

### **Inhalt:**

Dieses Seminar regt die Mentees an über ihr Führungsverständnis nachzudenken. Sie erhalten Anregungen die Zusammenarbeit in ihren Teams produktiv zu gestalten. Die spezifische Arbeitssituation von Wissenschaftler/innen in Universitätsklinika findet dabei besondere Berücksichtigung.

Neben kommunikativen Grundlagen von Führung lernen die Teilnehmer/innen Zielvereinbarungen als Instrument der Personalführung kennen. Die Entwicklung einer Feedback-Kultur wird ebenso befördert, wie das Erkennen von (Konflikt-) Potenzialen.

Um passgenau auf die Bedarfe der Teilnehmer/innen eingehen zu können, erfolgt vorab eine Befragung (kleiner Fragebogen) zu den individuellen Vorerfahrungen mit Führungsverantwortung.

### **Leitung:**

Eva Havenith

### **Termin:**

29. April 2009

### **Zeit:**

9.00 Uhr bis 17.00 Uhr

### **Ort:**

Senatssitzungssaal im Verwaltungstrakt des Klinikums, 1. Etage

# MediMent-Peer

## Scientific Writing

### Inhalt:

The MediMent Program is sponsoring a 2½-day workshop on Scientific Writing on August 13-15, 2009. This workshop will focus on (1) mistakes that are commonly made by non-native English speakers in scientific writing, (2) the proper construction of an English scientific text, (3) tips for getting started writing a paper and how to appropriately gear your paper or abstract to your audience, (4) critical areas of a paper and how to choose wording for the correct strength of a statement and (5) practice in how to learn to edit your own work. Each participant will be asked to deliver a half-page text of their own preparation two weeks before the workshop. This text can be an abstract which the participant has submitted / will submit for a meeting or any part of a paper being prepared for publication. This text should be concerning the participant's own research area. The purpose of this text is two-fold: (1) It will be used to gear the workshop to the needs of all participants, and (2) it will be corrected before the workshop so that each participant receives a 30-45 min personal feedback session about how to improve their own writing. I encourage participants to send me texts that they are currently working on, or haven't been submitted yet to get the most use out of this exercise. I can provide each participant with the corrected version of their text as word file at the individual meeting.

The **first day** of the workshop (**Thurs., Aug. 13<sup>th</sup>**) will be held as an interactive group seminar including many examples with tips for how to get started writing a scientific paper, common language mistakes, descriptions of how to choose the strength of the adjective or adverb when presenting sensitive results, good English paragraph structuring to clearly present scientific ideas, assessing the strength of a statement according to the political environment of your reviewers and some helpful on-line resources. The seminar on Thurs. will also be open to accessory participants who are not submitting a text for correction or taking part in the individual meetings. **Friday, Aug 14<sup>th</sup>** will be devoted to individual meetings with each participant to discuss their corrected texts. Participants should prepare their schedules to be able to take part the entire day on Thurs, only for the time of their individual meeting on Friday (apprx. 1 hour) and Saturday until noon. The **third day (Saturday, Aug 15<sup>th</sup>)** is an interactive seminar to help train the participants how to recognize problems in a scientific text and correct them on their own.

Questions are encouraged throughout the workshop. It is designed to be flexible and to meet the experience level and needs of scientists at many levels. The entire workshop will be held in English language.

**Leitung:** Dr. Kathy Astrahantseff

Dr. Kathy Astrahantseff has worked as an experimental scientist in the areas of developmental and cellular biology, molecular biology and cancer research since 1987, and runs a free-lance business correcting scientific and technical English texts since 2004. She is a native English speaker who, having lived and worked in Germany since 1994, is also fluent in the German language. She has over 15 years experience in writing and revising scientific manuscripts and grants in addition to technical product descriptions. These texts issued not only from the areas of biological and medical research, but also computer science, physics and chemistry.

**Termine:**

Teil I: **Donnerstag, 13. August 2009**  
(für alle Interessierten) **9.00 bis 17.00 Uhr**

Teil II: **Freitag, 14. August 2009**  
(nur für Mentees) **Nach Terminabsprache mit**  
**der Referentin: individuelles Beratungsgespräch**  
**zu Ihrem Paper**

Teil III: **Samstag, 15. August 2009**  
(nur für Mentees) **9.00 bis 13.00 Uhr**

Ort: Sitzungssaal im Verwaltungstrakt des Klinikums, 1. Etage

# MediMent - Peer

## Konfliktmanagement in der Wissenschaft

- Inhalt:** Das Seminar unterstützt die Mentees darin, ihr Konfliktverständnis und Ihre Bewältigungsstrategien im Umgang mit schwierigen Situationen im beruflichen Kontext zu erweitern. Dazu werden einzelne Phasen des Konfliktmanagements mit dem Ziel, eine Win-Win-Situation herzustellen, beleuchtet. Die Teilnehmer/innen lernen Konflikte zu verstehen, zu analysieren und anhand von Fallbeispielen zu lösen.
- Leitung:** Regina Brehm
- Termin:** 27. Oktober 2009
- Zeit:** 9.00 Uhr bis 17.00 Uhr
- Ort:** Sitzungssaal im Verwaltungstrakt des Klinikums, 1. Etage

# MediMent-Peer

Info-Veranstaltung zum Thema:

Rechtliche Grundlagen einer  
Wissenschaftskarriere in der Medizin

- Inhalt:** Herr Prof. Dr. Jan Buer wird über verschiedene Wege zur Professur in der Medizin und über das rechtliche Procedere einer Berufung Auskunft geben und aus der Sicht der Fakultätsleitung über die Erwartungen an ein „passendes“ Bewerber/innenprofil sprechen.
- Referent:** Prof. Dr. Jan Buer  
Prodekan für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs  
der Medizinischen Fakultät
- Termin:** 8. März 2010
- Zeit:** 17.00 Uhr bis ca. 18.30 Uhr
- Ort:** Sitzungssaal im Verwaltungsgebäude des Klinikums,  
1. Etage

# MediMent-Peer

## Schutzrechtsrelevante Aspekte in der Medizin

- Inhalt:** In dieser Veranstaltung werden folgende Themen angesprochen:
- 1) Allgemeine Schutzrechte – Patente, Gebrauchsmuster, Geschmacksmuster, Marken
  - 2) Besondere Aspekte in den Life Sciences, speziell in der Medizin
  - 3) Prozessablauf an der Universität Duisburg-Essen: Erfindungsmeldung, Patentierung, Verwertung
- Leitung:** Dr. Ali Akbar Pourzal / Dr. Stefanie Peschel, Uni DUE, ScienceSupportCenter
- Termin:** 27. Mai 2010
- Ort:** Senatssitzungssaal im Verwaltungstrakt des Universitäts-Klinikums, Hufelandstraße, 1. Etage
- Zeit:** 17.00 bis 18.30 Uhr

# MediMent-Peer

## Forschungsförderung und Drittmittelakquise

**Inhalt:** In diesem Seminar werden die Mentees über Förderprogramme informiert, die auf ihr Karriereprofil zugeschnitten sind und die strategische Planung ihrer nächsten Karriereschritte erleichtern. Neben Informationen über das Wissenschaftssystem und über verschiedene Möglichkeiten der Drittmittelakquise können eigene Karriereziele präzisiert und individuelle Förderwege erschlossen werden.

Anhand eines Überblicks über Programme der Forschungsförderung in Deutschland und Europa wird insbesondere für den Fachbereich Medizin herausgestellt, welche Förderarten für ausgewählte Vorhaben der Teilnehmer/innen geeignet sind.

**Leitung:** Dr. Beate Scholz

**Termin:** 15. Juli 2010

**Zeit:** 10.00 Uhr bis ca. 17.30 Uhr

**Ort:** Sitzungssaal im Verwaltungstrakt des Klinikums, 1. Etage

# MediMent-Peer

## Bewerbungs- und Berufungstraining

### **Inhalt:**

Im Mittelpunkt dieses Seminars steht die Vermittlung von Kenntnissen für eine erfolgreiche Bewerbung in der Wissenschaft und eine Verbesserung der Selbstpräsentation. Folgende Themenbereiche werden angesprochen: Die schriftliche Bewerbung auf Führungspositionen in der Wissenschaft, der Bewerbungsvortrag in der Wissenschaft und das Gespräch mit der Berufungskommission.

In Rollenspielen und anhand von Videoanalysen haben die Nachwuchswissenschaftler/innen die Möglichkeit, gemeinsam mit ihren Kolleg/innen Strategien zur erfolgreichen Darstellung ihrer wissenschaftlichen Leistungen zu entwickeln. Neben diesen praktischen Übungen ermöglicht das Seminar den Mentees einen Einblick in die Elemente universitärer Bewerbungs- und Berufungsverfahren.

Am Nachmittag des zweiten Tages erfolgen in Einzelgesprächen die kritische Durchsicht und ein Feedback zu den Bewerbungsunterlagen. Hierzu sollten die aktuellen Bewerbungsunterlagen bis spätestens zum 23. September 2010 an Frau Franziska Jantzen gesendet werden.

**Leitung:** Franziska Jantzen

**Termin u. Zeit:** 30. September: 9.00 Uhr bis 17.00 Uhr  
anschließend Austauschtreffen für Mentees

1. Oktober: 9.00 Uhr bis ca. 14.00 Uhr  
Danach: Einzelberatung zu eingereichten Bewerbungsunterlagen nach Vereinbarung

**Ort:** Sitzungssaal im Verwaltungstrakt des Klinikums, 1. Etage

# MediMent/MediMent-Peer

„Kamingespräch“ zum Thema

**Meine wunderbare Begabung:  
Wie gehe ich ausreichend sorgfältig  
damit um?**

*Sie verfügen über sehr reiche persönliche Ressourcen, die  
Sie für Ihr (Berufs-)Leben ausrüsten.  
Sie haben eine Tätigkeit in einem kreativen Berufsfeld  
gewählt, das Ihnen ein großes Maß an Gestaltungsfreiheit  
und Entwicklungspotenzial verspricht. –  
Eine sehr gute Entscheidung!*

## **Inhalt:**

In dieser Veranstaltung – nennen wir sie „Kamingespräch“ – möchten wir Sie zu einem Austausch über das wertschätzende Umgehen (oder umgehen lassen!) mit den individuellen Begabungen einladen. Es wird keine Patentrezepte geben (können), sondern um die Frage gehen, wie es gelingen kann, die eigene Freude an dem Beruf „Wissenschaftler/in in der Medizin“ zu pflegen, das Privatleben als wesentliche Säule im Leben zu markieren und welche Stolpersteine es rechtzeitig zu erkennen gilt.

Als künftige Führungsverantwortliche werden Sie Ihre eigenen, reflektierten Erfahrungen in Ihre neuen Tätigkeitsfelder einbringen. Sie haben damit die Chance, an der Entwicklung einer achtsamen und ermutigenden Führungskultur mitzuwirken.

## **Gesprächs-**

### **Partner:**

Prof. Dr. Wolfgang Senf, UK-Essen

### **Termin:**

3. November 2010

### **Zeit:**

17.00 bis 18.30 Uhr

### **Ort:**

Senatssitzungssaal im Verwaltungstrakt des Klinikums,  
1. Etage

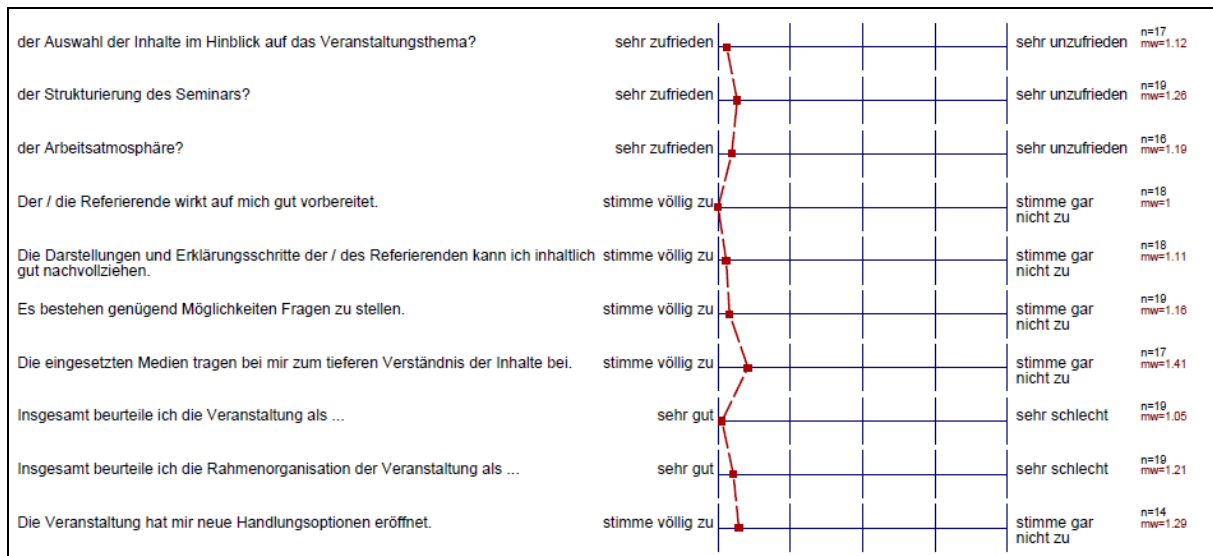
# MediMent-Programme

## EU-Forschungsförderung

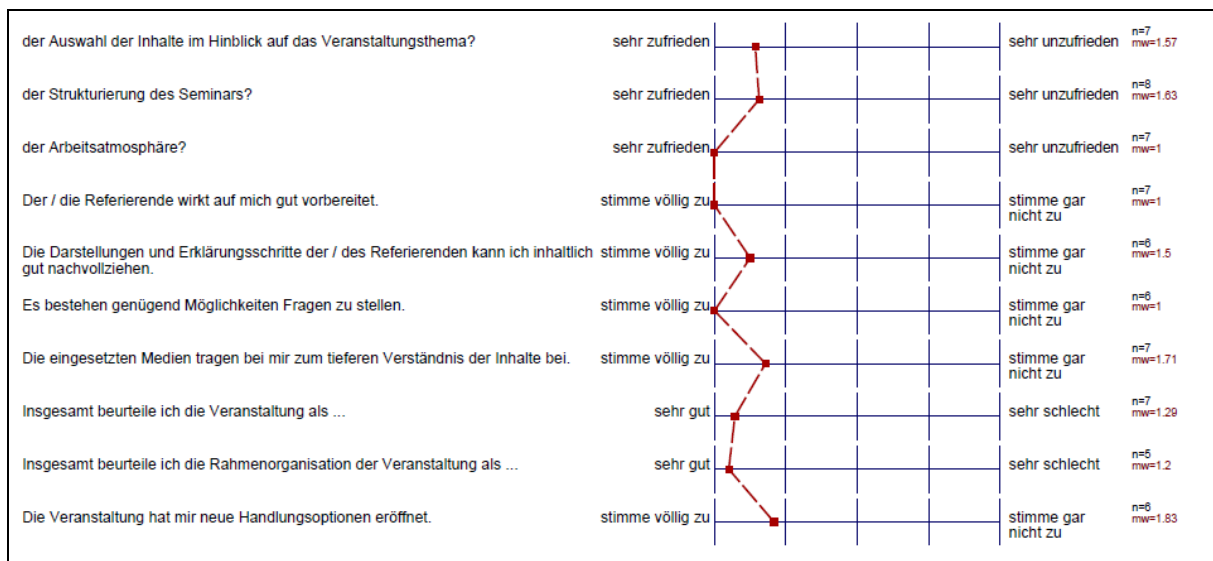
- Inhalt:** In diesem Seminar werden die Mentees über EU-Förderprogramme zur Einzelförderung (z.B. ERC Grants) und zur Kooperationsforschung informiert.
- Neben Informationen über Ausschreibungen im naturwissenschaftlichen und im Gesundheitsbereich, werden Strategien für die Antragstellung im internationalen Kontext vorgestellt.
- Weiterhin kann auf individuelle Förderinteressen eingegangen werden.
- Leitung:** Jörn Möltgen, EU-Ressort, Uni DUE, SSC
- Termin:** 15. März 2011
- Zeit:** 15.00 Uhr bis 18.00 Uhr
- Ort:** Hörsaal im Verwaltungstrakt des Klinikums,  
2. Etage

## Anhang: Seminarevaluation (Profillinien)

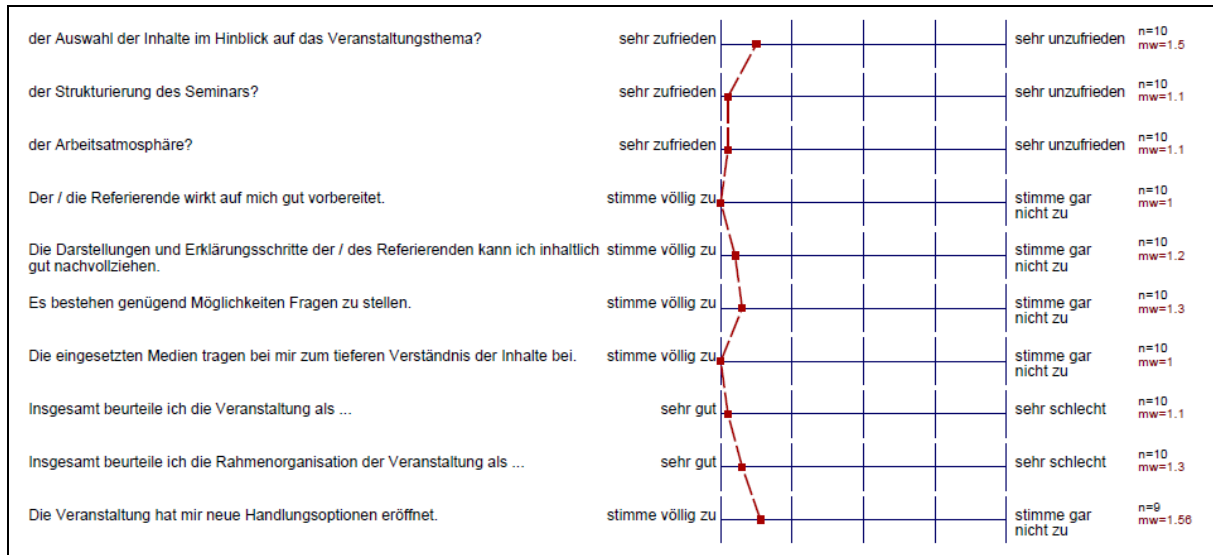
### Forschungsförderung und Drittmittelakquise



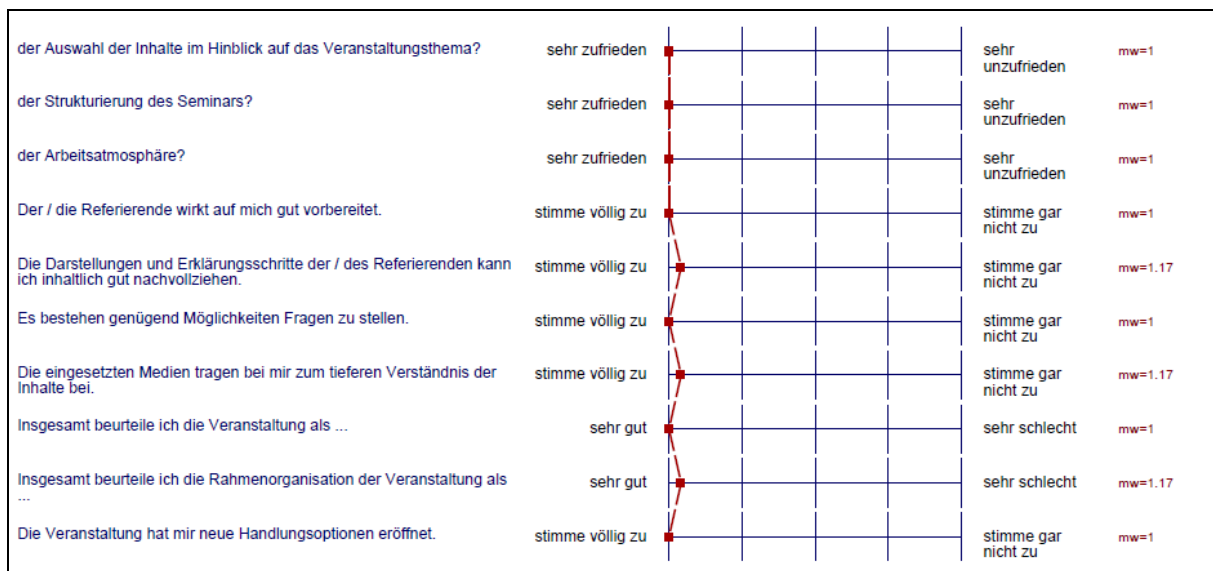
### Konfliktmanagement in der Medizin



## Führung in der Wissenschaft



## Bewerbungs- und Berufungstraining



### Bewerbung und Auswahlverfahren

Die Aufnahme in das Programm erfolgt über eine Vorauswahl auf der Basis einer schriftlichen Bewerbung und eines Auswahlgespräches. Weitere Informationen zur Bewerbung und Download von Profibögen siehe

[www.uni-due.de/zfh/karriere/mediment-peer](http://www.uni-due.de/zfh/karriere/mediment-peer)

Die Laufzeit jeder Mentoring-Linie ist auf zwei Jahre begrenzt.

Es wird ein Kostenbeitrag von 100,- € erhoben, der die Teilnahme an dem umfangreichen Seminarprogramm einschließt.

Assistenzärzt/innen und wiss. Mitarbeiter/innen, die nicht an dem Mentoring-Programm teilnehmen, haben die Möglichkeit, im Rahmen der Verfügbarkeit freier Plätze an den Seminaren teilzunehmen. Anmeldungen hierzu nimmt die Projektkoordinatorin entgegen. Je nach Seminarumfang wird ein Materialbeitrag erhoben.

Aktuelle Informationen über das Projekt und detaillierte Ankündigungstexte zu den geplanten Veranstaltungen sind auf der vorgenannten Homepage einsehbar.

### Lenkungsgruppe

Dekan der Medizinischen Fakultät  
Prof. Dr. Karl-Heinz Jöckel

PD Dr. Uta Dahmen  
Klinik für Allg. - und Transplantationschirurgie  
Tel. 0201 / 723 1121  
[uta.dahmen@uk-essen.de](mailto:uta.dahmen@uk-essen.de)

Prof. Dr. Angelika Eggert  
Zentrum für Kinder- und Jugendmedizin  
Klinik für Kinderheilkunde III  
Tel. 0201 / 723 3755  
[angelika.eggert@uk-essen.de](mailto:angelika.eggert@uk-essen.de)

Prof. Dr. Ruth Grümmer  
Klinik für Frauenheilkunde und Geburtshilfe  
Tel. 0201 / 723-4390  
[ruth.gruemmer@uni-due.de](mailto:ruth.gruemmer@uni-due.de)

Prof. Dr. Wolfgang Sauerwein  
Strahlenklinik  
Tel. 0201 / 723 2050/2052  
[w.sauerwein@uni-due.de](mailto:w.sauerwein@uni-due.de)

Dr. Renate Klees-Möller  
ZfH – Geschäftsbereich Karriereentwicklung  
Campus Duisburg  
Tel. 0203 / 379 3118  
[renate.klees-moeller@uni-due.de](mailto:renate.klees-moeller@uni-due.de)

### Projektkoordination

Dr. phil. Renate Petersen  
ZfH – Geschäftsbereich Karriereentwicklung  
Campus Duisburg  
Tel. 0203 / 379 1222  
[renate.petersen@uni-due.de](mailto:renate.petersen@uni-due.de)

### Postanschrift

Universität Duisburg-Essen  
ZfH – Geschäftsbereich Karriereentwicklung  
MediMent-Peer  
Forsthausweg 2, Gebäude LC, Raum 015 A  
47057 Duisburg

# MediMent- Peer

## Karriereförderung

von

## Wissenschaftler/innen in der Medizin



Univeststr.  
DUISBURG  
ESSEN

Karriereentwicklung

**Programm**

Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist zur nachhaltigen Sicherung international wettbewerbsfähiger Spitzenforschung ein wesentliches Anliegen der Universität Duisburg-Essen.

Mentoring-Programme haben sich inzwischen als wirksames Instrument zur Personalentwicklung in der Wissenschaft etabliert. Es hat sich gezeigt, dass die Kombination der Bausteine

**Mentoring**

**Seminarprogramm**

**Networking**

zur systematischen Förderung junger Wissenschaftler/innen besonders geeignet ist. Peer-Mentoring betont den Vernetzungsgedanken: Statusgleiche oder -ähnliche Kolleg/innen schließen sich zu Kleingruppen zusammen und reflektieren gemeinsam Laufbahnziele, planen strategisch nächste Schritte und tauschen ihr Erfahrungswissen aus.

Die Peer-Gruppen haben darüber hinaus die Möglichkeit, zu ihren Treffen Wunsch-Mentor/innen einzuladen, die sie beraten und über einen Teil der Projektlaufzeit begleiten werden. Als Mentor/innen fungieren Professor/innen und habilitierte Wissenschaftler/innen des Essener Universitätsklinikums, die sich aktiv an dieser Form der Nachwuchsförderung beteiligen möchten.

**Zielgruppe**

Das Programm richtet sich an promovierte wissenschaftliche Mitarbeiter/innen und Assistenzärzt/innen am Universitätsklinikum, die gezielt eine wissenschaftliche Karriere (Klinik und/oder Grundlagenforschung) in der Medizin anstreben und sich aktiv in einer Gruppe von Nachwuchswissenschaftler/innen für ihre Aufstiegsplanung engagieren möchten.

**Programmziele**

Für Nachwuchswissenschaftler/innen besteht die Möglichkeit,

- o Informationen zu wissenschaftlichen Karrierewegen in der Medizin zu erhalten und nächste Laufbahnschritte im wechselseitigen Austausch zu planen,
- o Strukturen, Prozesse und Spielregeln im medizinischen Wissenschaftsbetrieb besser kennen zu lernen und wirksam zu nutzen,
- o fachübergreifende wissenschaftliche Schlüsselqualifikationen zur Vorbereitung auf Führungsaufgaben zu erwerben,
- o eigene wissenschaftliche Netze zum effizienten Einstieg in die Scientific Community zu bilden.

Für Mentorinnen und Mentoren ergeben sich Gelegenheiten

- o zum Wissens- und Erfahrungstransfer,
- o zur Reflexion eigener Führungserfahrungen
- o zur Erweiterung der Beratungs- und Führungskompetenzen,
- o zum Ausbau der eigenen Kontaktnetze.



**Veranstaltungsprogramm für Mentees**

- o Potenzialanalyse / Laufbahnplanung
- o Personalführung / Konfliktmanagement
- o Scientific Writing
- o Forschungsförderung und Drittmittelakquise
- o Das EU-Forschungsrahmenprogramm
- o Patentrecht in der Medizin
- o Bewerbungs-/Berufungstraining
- o „Work-Life-Balance“ in der Medizin
- o Netzwerktreffen

**Rahmenprogramm für Mentees und Mentor/innen**

- o Öffentliche Auftaktveranstaltung
- o Zwischenauswertungstreffen
- o Abschlussbilanz