

Leitfaden 2016/2018

ARIADNE*med*

Karriereförderung für Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Medizin



ARIADNE*med*

Impressum

Herausgeberin:

Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

Redaktion:

Büro für Gender und Diversity

Am Weichselgarten 9

91058 Erlangen

Tel. 09131-85-25395

E-Mail: ariadne-med@fau.de

Web: www.mentoring.med.fau.de

Fotos: Pressestelle FAU, PantherMedia

**Universitätsklinikum
Erlangen**



**FRIEDRICH-ALEXANDER
UNIVERSITÄT
ERLANGEN-NÜRNBERG**

Inhaltsverzeichnis

ARIADNEmed-Team Koordination und Ansprechpartner/innen	4
ARIADNEmed Mentoring-Programm Best-practice-Instrument für Gleichstellung in der Wissenschaft	5
Was ist Mentoring? Chancen – Aufgaben – Gewinne	11
Die Mentoring-Partnerschaft Empfehlungen zur Gestaltung und Checklisten	12
Die Mentoring-Vereinbarung Inhalte und Mustervereinbarung	23
Literaturhinweise und Links	28

ARIADNEmed-Team

Dr. Micaela Zirngibl

Programmkoordination

Am Weichselgarten 9
91058 Erlangen

Telefon: 09131-85-25395
micaela.zirngibl@fau.de

Nadine Bremer

Studentische Hilfskraft

Am Weichselgarten 9
91058 Erlangen

Prof. Dr. med. Kerstin U. Amann

Frauenbeauftragte der Medizinischen Fakultät

Krankenhausstraße 8-10
91054 Erlangen

Telefon: 09131-85-22291
kerstin.amann@uk-erlangen.de

Jeniffer Mercedes Marx

Sekretärin der Frauenbeauftragten der Medizinischen Fakultät

Krankenhausstraße 8-10
91054 Erlangen

Telefon: 09131-85-2429
jeniffer.marx@uk-erlangen.de

ARIADNEmed Mentoring-Programm:

Best-practice-Instrument für Gleichstellung in der Wissenschaft

Frauen widmen sich mit großem Engagement dem Medizinstudium und erbringen hervorragende Leistungen in Ausbildung und Forschung. Trotzdem finden sich nur wenige Frauen unter den Professuren in der Medizin.

Auch in der Universitätsmedizin Erlangen sind Frauen bei den Professuren deutlich unterrepräsentiert. Angesichts des herausragenden Potenzials an exzellenten Wissenschaftlerinnen haben die Universitätsleitung, die Medizinische Fakultät und das Klinikum daher Zielvereinbarungen zur Gleichstellungsförderung und einen umfassenden Maßnahmenkatalog beschlossen – darunter das ARIADNEmed Mentoring-Programm.

Mit dem ARIADNEmed-Programm ist ein sehr effektives Gleichstellungsinstrument im Einsatz. Besonders bewährt hat sich die Kombination von Mentoring-Beratung und Kompetenzseminaren: Dabei berät eine laufbahnerfahrene Person (Mentorin/Mentor) eine Nachwuchswissenschaftlerin individuell in strategischen und praktischen Fragen der Karriereentwicklung. Seminare zu laufbahnrelevanten Themen fördern die persönliche und überfachliche Kompetenzentwicklung der Mentee sowie die Identitätsbildung als Wissenschaftlerin.

Als universitäre Gleichstellungsmaßnahme hat das ARIADNEmed-Programm viel Beachtung gefunden – insbesondere durch die *Deutsche Forschungsgemeinschaft*, die das Programm 2010 in seinen Instrumentenkasten für vorbildliche Gleichstellungsmaßnahmen aufgenommen hat.

Die erste Programmrunde von ARIADNEmed startete 2008 als Pilotprojekt. Im November 2016 geht das Programm nun in die sechste Runde.

Programmangebot

ARIADNEmed vermittelt Nachwuchswissenschaftlerinnen individuelle Beratung durch eine laubbahnerfahrene Person (Mentorin/Mentor). Gegenstand der Beratung sind nicht nur strategische Fragen einer akademischen Laufbahn und die praktische Umsetzung einzelner Karriereschritte. Bei der regelmäßigen Beratung geht es auch um die individuelle Abstimmung und Vereinbarung der verschiedenen Lebensbereiche mit einer wissenschaftlichen Laufbahn.

Individuelle Mentoring-Beratung

Ergänzend zur Mentoring-Beratung bietet ARIADNEmed den Mentees hochkarätige Seminare zur überfachlichen und persönlichen Kompetenzentwicklung. Auf der Seminaragenda stehen neben einem Einführungsworkshop z.B. Führungskompetenz, Forschungsförderung, Zeit- und Ressourcenmanagement oder Publikationsstrategien. Das Seminar zu Hochschuldidaktik ist ein Kooperationsseminar mit dem *Fortbildungszentrum Hochschullehre* (FBZHL). Das zu erwerbende Teilnahmezertifikat kann als Nachweis der pädagogischen Qualifikation im Habilitationsverfahren eingesetzt werden.

Seminare zur überfachlichen und persönlichen Kompetenzentwicklung.

Regelmäßige Netzwerktreffen der Mentees fördern zusätzlich die Vernetzung und den Erfahrungsaustausch der Nachwuchswissenschaftlerinnen untereinander.

Regelmäßige Netzwerktreffen

Die Nachwuchswissenschaftlerinnen haben zudem die Möglichkeit, als beratende Mitglieder an Berufungskommissionen der Medizinischen Fakultät teilzunehmen, um unmittelbare Einblicke in die Stellenbesetzungsverfahren zu gewinnen.

Beratende Teilnahme an Berufungskommissionen



Zielgruppe

ARIADNEmed fördert potenzialreiche, bereits promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen (Humanmedizin, Zahnmedizin, Naturwissenschaften, Psychologie u.a.), die an der Medizinischen Fakultät bzw. am Klinikum arbeiten/forschen und sich für eine akademische Laufbahn interessieren.

Ursachen für geringe Präsenz von Frauen bei Medizin-Professuren

Zwar sind zwei Drittel der Medizinstudierenden weiblich,¹ und die Promotionsquote liegt noch bei etwa 50 % Frauen. Doch unter den Professuren an medizinischen Fakultäten finden Frauen sich nur noch im einstelligen oder bestenfalls niedrigen zweistelligen Prozentbereich. Es fällt auf, dass der Frauenanteil mit steigender Qualifikationsstufe kontinuierlich abnimmt (leaky pipeline). Die Ursachen dafür sind vielfältig. Dalhoff vermutet, dass die traditionell konservativ-hierarchische Fachkultur der Medizin diskriminierende Strukturen befördert, die viel Demotivation auslösen und Frauen von vornherein von einer Hochschullaufbahn abschrecken.² Hinzukommen bei den Ärztinnen wenig flexible Arbeitszeiten aufgrund der Klinikdienste sowie der hohe zeitliche Aufwand für die fachärztliche Ausbildung.

Die Ursachen für die geringe Frauenpräsenz auf den höheren Qualifikationsniveaus sind aber nicht nur struktureller Art. Den Nachwuchswissenschaftlerinnen fehlt es vielfach auch an attraktiven Karrieremodellen, die den eigenen Ansprüchen an die Vereinbarung der verschiedenen Lebensbereiche nahekommen. Fehlen außerdem tragfähige Netzwerke und eine ausreichende Einbindung in die Wissenschaftsgemeinschaft, gehen der Medizin hervorragende Wissenschaftlerinnen verloren.

Mentoring-Form und Matching

Das Mentoring im Rahmen von ARIADNEmed erfolgt als *One-to-One-Mentoring* mit einer Professorin/einem Professor der FAU oder einer anderen Universität.

In der Mentoring-Beratung sind sowohl Professorinnen als auch Professoren im Einsatz (*Cross-Gender-Mentoring*). Hintergrund dafür ist die Überzeugung, dass die Mentees von weiblichen und männlichen Erfahrungshintergründen profitieren. Darüber hinaus sensibilisiert diese Mentoring-Form stärker für die unterschiedlichen Lebens- und Berufsperspektiven der beiden Geschlechter.

Mentees können – wenn gewünscht – eine Mentorin bzw. einen Mentor für sich vorschlagen, sei es an der FAU oder einer anderen Universität. Dadurch sind universitätsinterne und universitätsexterne Mentoring-Tandems möglich (*Cross-Mentoring*).

¹ Statistisches Bundesamt (Hg.). *Auf dem Weg zur Gleichstellung? Bildung, Arbeit und Soziales – Unterschiede zwischen Männern und Frauen*. Wiesbaden: 2014. S. 8.

² Vgl. Dalhoff, Jutta: „Wissenschaftliche Karrierewege von Medizinerinnen und Strategien zu ihrer Förderung“. In: *Sozialwissenschaftlicher Fachinformationsdienst SoFid* (Frauen- und Geschlechterforschung 2006/1): 2006. S. 12.

ARIADNEmed Mentoring-Programm

Letzteres ist vorteilhaft, wenn eine fachliche Passung wichtig und gewünscht ist, ein Mentor oder eine Mentorin aus dem eigenen Fachbereich aber nicht infrage kommen, weil dadurch Hierarchie- oder Rollenkonflikte entstehen würden.

Schirmherrschaft, Programmverantwortung und Programmkoordination

ARIADNEmed steht unter der Schirmherrschaft des Dekans der Medizinischen Fakultät, Prof. Dr. med. Dr. h.c. Jürgen Schüttler sowie des Ärztlichen Direktors des Universitätsklinikums Erlangen, Prof. Dr. med. Dr. h.c. Heinrich Iro.

Die Programmverantwortung für das ARIADNEmed Mentoring-Programm liegt bei der Frauenbeauftragten der Medizinischen Fakultät, Prof. Dr. med. Kerstin Amann.

Koordiniert wird das ARIADNEmed Mentoring-Programm durch Frau Dr. Micaela Zirngibl. Zur Programmkoordination gehören die gesamte Steuerung des Programmablaufs einschließlich des Matchings und die Konzeption des Seminarprogramms, die Öffentlichkeitsarbeit, die Dokumentation sowie die konzeptionelle Weiterentwicklung des Programms insgesamt.

Finanzierung

Das ARIADNEmed Mentoring-Programm ist Teil der *Zielvereinbarungen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft*, die die Hochschulleitung, die Medizinische Fakultät und das Universitätsklinikum beschlossen haben. Die Laufzeit der Zielvereinbarungen beträgt jeweils fünf Jahre. Die Laufzeit der aktuellen Zielvereinbarungen endet am 31.12.2017. Neue Zielvereinbarungen für die Zeit nach 2017 sind bereits in Verhandlung.

Dauer des Programms

Das Mentoring-Programm ist auf eineinhalb Jahre angelegt. In diesem Zeitraum finden das Rahmenprogramm (Auftaktveranstaltung, Zwischenbilanzveranstaltung und Abschlussveranstaltung) sowie das Seminarprogramm und die Netzwerktreffen statt. Die Mentorinnen/Mentoren und Mentees treffen sich in dieser Zeit, wie sie es individuell für sich festgelegt haben. Besteht nach Ablauf des Programms seitens der Mentee und der Mentorin/dem Mentor das Interesse, die individuelle Mentoring-Beziehung weiterzuführen, sind sie frei, dies für sich zu vereinbaren.

Programmdauer:
18 Monate

Workload und Teilnahmezertifikat

Die Mentees erhalten nach Abschluss des Programmdurchgangs ein Teilnahmezertifikat. Voraussetzung für die Ausgabe des Zertifikats ist die regelmäßige Teilnahme am Rahmen- und Seminarprogramm sowie an den Netzwerktreffen. Die Anforderungen regelt im Einzelnen der Teilnahmevertrag. Demnach muss die Mentee an mindestens zwei von drei Veranstaltungen des Rahmenprogramms sowie an mindestens drei von fünf bis sechs Seminaren teilgenommen haben. Die Teilnahme am Einführungsworkshop zu Beginn des Programmdurchgangs ist in jedem Fall verpflichtend.

Um die Seminarteilnahme zu erleichtern, sind die Termine überwiegend mit den Mentees abgestimmt – in jedem Falle aber sehr lange Zeit im Voraus angekündigt.

Für die eineinhalb jährige Programmlaufzeit ist seitens der Mentee für Treffen mit der Mentorin/dem Mentor, Seminarvorbereitungen und Seminarbesuche, Zwischen- und Abschlussbericht sowie Netzwerktreffen ein Workload von wenigstens 100 Stunden zu veranschlagen.

Qualitätssicherung

Der Pilotdurchgang von ARIADNEmed 2008/2009 wurde von Dr. Reinhard Wittenberg u. a. (Lehrstuhl für Soziologie und Empirische Sozialforschung der FAU) wissenschaftlich begleitet und evaluiert. Der Endbericht kann eingesehen werden unter:

http://www.sociologie.wiso.uni-erlangen.de/forschung/publikationen/Projektberichte/b_10-03.pdf

Als Mitglied des bundesweiten Fachverbands *Forum Mentoring e.V.* hat sich das ARIADNEmed-Programm zur Einhaltung der geltenden Qualitätsstandards für Mentoring-Programme an Hochschulen verpflichtet.³

Alle Seminare werden unmittelbar durch die Teilnehmerinnen evaluiert. Die Ergebnisse sind u.a. Grundlage für die zukünftigen Seminarplanungen.

Das Rahmenprogramm

Das Rahmenprogramm besteht aus einer feierlichen Auftaktveranstaltung, einer Zwischenbilanzveranstaltung sowie einer Abschlussveranstaltung. Alle Veranstaltungen bieten einen Vortrag und laden bei einem Imbiss zu Austausch und Gespräch ein.

**Auftaktveranstaltung
am 23. November 2016**

³ Forum Mentoring e.V.: *Mentoring mit Qualität: Qualitätsstandards für Mentoring in der Wissenschaft* (2014): http://www.forummentoring.de/files/8014/1104/2070/BroschuereForumMentoringeV_2014-09-162.pdf.

ARIADNEmed Mentoring-Programm

Um den Start der Mentoring-Tandems zu erleichtern, erhalten die Mentees eine Einführung. Neben wichtigen Informationen zum Thema Mentoring und praktischen Tipps zur Teilnahme bietet der Workshop die Möglichkeit, die Teilnahme für sich zu planen: Welche konkreten Vorhaben möchte ich im Mentoring besprechen? Welche Vereinbarungen soll ich mit meiner Mentorin/meinem Mentor schließen? Wie bereite ich ein Mentoring-Treffen vor? Was möchte ich am Ende der Programmteilnahme erreicht haben?

Einführungsworkshop für alle Mentees Anfang 2017

Im Mentoring-Programm werden die Mentorinnen und Mentoren insbesondere zu Karriereentscheidungen oder persönlichen Fragestellungen konsultiert. Um bei dieser besonderen Beratungsaufgabe zu unterstützen, bietet ARIADNEmed den Mentorinnen und Mentoren bei Bedarf individuelles Coaching durch das FBZHL an.

Coaching für Mentorinnen/Mentoren



Netzwerktreffen

Netzwerktreffen fördern den Kontakt und den Austausch der Mentees untereinander. Je nach Bedarf sind im Verlauf des Programms vier bis sechs solcher Treffen vorgesehen. Die Treffen sind als informelle Treffen konzipiert und finden teilweise fernab von Laborbank und Klinik statt – z.B. im Museum.

Weg von der Laborbank

Was ist Mentoring?

Was ist Mentoring?

Auf der organisationalen Ebene ist Mentoring eine innovative Strategie der Personalentwicklung, die in den vergangenen Jahren zunehmend zur Heranbildung von weiblichen Führungskräften eingesetzt wurde. Mentoring-Programme für Frauen an Hochschulen zielen insbesondere darauf, die Präsenz von Frauen in Führungspositionen und bei den Professuren zu erhöhen. Grundbaustein des Mentoring-Konzepts ist die direkte und partnerschaftliche Beziehung zwischen der Mentee und ihrer Mentorin/ihrem Mentor.

Ziel der Mentoring-Partnerschaft ist es, die Mentee bei der Planung und Entwicklung ihrer wissenschaftlichen Karriere zu motivieren, zu beraten und zu qualifizieren sowie Wissen über Strukturen, Prozesse und Spielregeln im Wissenschaftsbetrieb zu vermitteln. Die erfahrenen Mentorinnen und Mentoren leisten Hilfestellung bei der Karriereplanung, erläutern Führungsanforderungen einer Professur und ermöglichen den Zugang zu wichtigen Wissenschaftsnetzwerken.

Mentoring beinhaltet:

- Erfahrungsaustausch
- Weitergabe von informellem Wissen
- Individuelle Beratung und Feedback
- Unterstützung beim Netzwerkauf- und -ausbau

Chancen für die Mentee

Durch die Mentoring-Beratung gewinnen die Nachwuchswissenschaftlerinnen tiefere Einblicke in den Wissenschaftsbetrieb und können auf der Grundlage Klarheit gewinnen über ihre beruflichen und persönlichen Ziele. Gemeinsam mit ihrer Mentorin/ihrem Mentor können sie überlegen, wie der Weg zu einer universitären Spitzenposition gelingen kann. Sie haben auch die Möglichkeit, sich individuelle Lösungen, z.B. für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zu erarbeiten.

Karriereplanung

Die Mentees profitieren aber auch noch von einem anderen Effekt: Die Einbindung in das Programm fördert die regelmäßige und vielseitige Auseinandersetzung mit Fragen und Themen rund um die Laufbahnentwicklung. Diese wiederkehrende Auseinandersetzung – sei es in der Mentoring-Beratung, in Seminaren und Workshops oder im Austausch mit anderen Nachwuchswissenschaftlerinnen – lässt eine akademische Karriere wesentlich konkreter und vor allen Dingen machbar erscheinen. Die Möglichkeit der sorgsamsten Vorausplanung einzelner Karriereschritte und das Bescheidwissen machen eine akademische Laufbahn zur realistischen Option. Dazu trägt auch die Möglichkeit der

Karriere als realistische und machbare Option

Organisation und Gestaltung der Mentoring-Partnerschaft

ARIADNE^{med}-Mentees bei, beratend an Berufungskommissionssitzungen teilzunehmen und direkte Einblicke in Berufungsverfahren zu gewinnen.

Das Seminarprogramm bietet den Mentees vielseitige Möglichkeiten, ihre überfachlichen und persönlichen Kompetenzen weiterzuentwickeln. Es ist genau auf den Bedarf der Nachwuchswissenschaftlerinnen dieses Qualifizierungsstadiums zugeschnitten: Seminarthemen wie Forschungsförderung, Publikationsstrategien oder Hochschullehre ergänzen das fachwissenschaftliche Qualifikationsportfolio der Mentee um laufbahnrelevante überfachliche Qualifikationen und Kompetenzen.

Erwerb überfachlicher und persönlicher Qualifikationen und Kompetenzen

Mit Hilfe der Erfahrungen der Mentorin/des Mentors und dem begleitenden Seminarprogramm werden die Mentees vertraut mit den verschiedenen Aufgaben, dem Verhalten und den Arbeitsdimensionen einer Führungsperson. Mentees bauen ihre Führungs- und Gesprächskompetenzen aus und erlernen Lösungsmöglichkeiten für typische Konfliktsituationen im medizinischen Wissenschaftsbetrieb.

Führungskompetenz

Mentees können ihre Netzwerke und Kontakte im medizinischen Wissenschaftsbetrieb auf- und weiter ausbauen. Ihre Mentorin/ihr Mentor erleichtert den Zugang zu relevanten Netzwerken und vermittelt hilfreiche Kontakte. Durch die Vernetzung mit anderen Mentees erfahren sie zusätzlich Unterstützung und neue Impulse für ihre Arbeit.

Netzwerke

Das vertrauensvolle Gespräch mit der Mentorin/dem Mentor bietet der Mentee die Chance, auch über Schwächen, Zweifel, Befürchtungen oder schwierige Situationen zu sprechen und zu erkennen, dass sie nicht unüblich und lösbar sind.

Gewinne für die Mentee

Die Mentees können durch die Teilnahme am ARIADNE^{med} Mentoring-Programm viel gewinnen:

- Die Anforderungen einer wissenschaftlichen Laufbahn werden klarer.
- Das Berufsbild der Wissenschaftlerin/Professorin in der Medizin erhält mehr Kontur.
- Die Motivation für eine wissenschaftliche Laufbahn wird gestärkt.

Organisation und Gestaltung der Mentoring-Partnerschaft

- Die Identitätsbildung als Wissenschaftlerin wird gefördert.
- Die Planung und Umsetzung von Karriereetappen und -schritten gelingt mithilfe der wohlwollenden Mentorin/des wohlwollenden Mentors leichter.
- Netzwerke werden durch die Unterstützung der Mentorin/des Mentors auf- und ausgebaut und können intensiver genutzt werden.
- Offenes, ehrliches Feedback hilft, Eigen- und Fremdbild miteinander zu vergleichen und sich persönlich weiterzuentwickeln.

Aufgaben der Mentee

Mentees bestimmen die Themen, an denen sie arbeiten wollen. Nur sie können festlegen, welche beruflichen wie auch persönlichen Ziele sie erreichen möchten. Die Mentorin/der Mentor kann dabei beraten, aber auf keinen Fall die Ziele festlegen. Die Erfahrungen, Empfehlungen oder Hinweise der Mentorin/des Mentors muss die Mentee auf sich und ihre Ziele beziehen können.

Ziele setzen

Mentees kümmern sich um die gemeinsamen Termine, halten den Kontakt, schlagen Themen vor, rufen an, wenn sie etwas Aktuelles besprechen möchten – kurz: sie sind aktiv. Sie überlegen sich vorher, worüber sie sprechen möchten und welche Themen sie gerade beschäftigen.

Aktivität

Die Mentees setzen um, was sie gemeinsam mit ihrer Mentorin/ihrem Mentor erarbeitet haben. Mentees können die Chance nutzen, Neues auszuprobieren, Fehler zu machen und diese zu besprechen.

Umsetzung

Die Mentees sind offen für Feedback, Anregungen und konstruktive Kritik sowie fähig, Kritik zu üben. Sie fragen nach und entwickeln gemeinsam mit der Mentorin/dem Mentor positive Handlungsalternativen. Dies erfordert geistige Flexibilität und die Bereitschaft, alte Gewohnheiten abzulegen und neue Verhaltensweisen auszuprobieren. Mentees entscheiden, welche Ziele sie beruflich und persönlich anstreben. Sie setzen von den Anregungen und Empfehlungen der Mentorin/des Mentors das um, was für sie und zu ihren eigenen Werten passt.

Bereitschaft zu lernen

Organisation und Gestaltung der Mentoring-Partnerschaft

Chancen für die Mentorin/den Mentor

Die Mentorin/der Mentor erhält im Mentoring-Prozess neue Impulse für ihre eigene Arbeit, sowohl auf inhaltlicher als auch auf methodischer Ebene. Die eigene Führungsaufgabe kann dadurch neu überdacht und eingeschätzt werden.

Neue Impulse

Über Feedback durch die Mentee hat die Mentorin/der Mentor Gelegenheit, die eigenen fachlichen und methodischen Kompetenzen zur Diskussion zu stellen, zu überdenken und neu zu bewerten.

Selbstreflexion

Sowohl die divergierenden Hierarchie- und Funktionsebenen zwischen Mentorin/Mentor und Mentee als auch die unterschiedlichen Sicht- und Denkweisen verschiedener Generationen bieten Einblicke in die jeweils andere Kultur und ermöglichen die Nutzung der Erfahrungspotenziale der Mentee.

Perspektivenwechsel

Durch ihre Aufgabe wird die Mentorin/der Mentor für andere als kompetente/r Fachfrau/Fachmann sichtbar und erlangt dadurch öffentliche und (wissenschafts-)betriebliche Wertschätzung. Dies ist insofern von Bedeutung, als dadurch die aus hauptsächlich ideeller Motivation heraus angestrebte Tätigkeit den professionellen Charakter des Mentoring hervorhebt und stärkt.

Sichtbarmachung von Kompetenzen

Gewinne für die Mentorin/den Mentor

Aus einer Mentoring-Beziehung schöpfen Mentorinnen und Mentoren viel Gewinn:

- Sie trainieren Selbstreflexion auf Führungs-, fachlicher und persönlicher Ebene und erhalten neue Erkenntnisse über ihren eigenen Werdegang und über die eigene berufliche und persönliche Zukunft.
- Sie erweitern ihre Beratungs- und Führungskompetenz.
- Sie können ihre Kompetenzen sichtbar machen und dadurch möglicherweise sowohl ihr Selbstbild als auch ihr Image als Führungskraft stärken.
- Sie intensivieren den Kontakt zu anderen Bereichen der Universität, bauen somit ihre eigenen Kontaktnetze aus. Durch den damit verbundenen Wissens- und Erfahrungstransfer erhalten sie einen weiteren Einblick in Studien- und Forschungsinhalte.
- Durch Weitergabe eigenen Wissens gestalten sie die Zukunft der Mentee mit und tragen so dazu bei, dass auch andere die mit ihrer Hilfe anvisierten Ziele erreichen. Darüber hinaus erhalten sie so einen Einblick in die Situation des weiblichen Wissenschaftsnachwuchses.

Organisation und Gestaltung der Mentoring-Partnerschaft

Aufgaben der Mentorin/des Mentors

Die Mentoring-Beratung fordert von der Mentorin/dem Mentor Beratungskompetenz. Dies setzt Kenntnisse zu Gesprächsführung, Verhaltens- und Lernänderungen voraus. Dabei gilt es, Lernprozesse zu begleiten und lösungsorientiert zu beraten, ohne fertige Lösungen zu präsentieren.

Beratungskompetenz

Bei der Annäherung an komplexe Problemstellungen leistet die Mentorin/der Mentor Hilfestellung und Ermutigung. Als unparteiische Stimme zeigt die Mentorin/der Mentor der Mentee Möglichkeiten und Visionen auf, Knoten zu lösen, Entwicklungspotenziale zu erkennen und unkonventionelle, erfolgversprechende Lösungsmöglichkeiten zu entdecken. Notfalls hilft sie/er ungünstige Entscheidungen zu revidieren.

Anleiten und Strategien vermitteln

Die Mentorin/der Mentor unterstützt die Mentee bei der Formulierung und Entwicklung kurzfristiger und langfristiger, realistischer Karriereziele, legt Teilschritte mit ihr fest, diskutiert diese und evaluiert sie gemeinsam mit ihr. Die Mentee erhält dabei die Wertschätzung der Mentorin/des Mentors auch insofern, als diese zwar bereit ist, ihr Wissen mit ihr zu teilen, von Manipulations- und Beeinflussungsversuchen zur Übernahme der eigenen Einstellungen und Verhaltensweisen jedoch Abstand nimmt.

Unterstützen

Mentoring-Programme erhöhen die Sensibilisierung der Teilnehmenden für Zusammenhänge zwischen Karriereverlauf, Vernetzung und Kooperation. Die Mentorin/der Mentor weist die Mentee auf die Bedeutung und Funktion von Netzwerken insbesondere in weiblichen Karriereverläufen hin und öffnet bereitwillig die eigenen hierarchieübergreifenden Netzwerke für die Mentee.

Netzwerken

Organisation und Gestaltung der Mentoring-Partnerschaft

Das Erstgespräch

Die Ziele der Mentoring-Partnerschaft legen Mentee und Mentorin/Mentor gemeinsam fest (z.B. Aufarbeiten und Besprechen des universitären Alltags; Stärkung bestimmter Kompetenzen; Besprechung eines bestimmten Projekts; Begleitung der Mentorin/des Mentors auf bestimmte Termine oder Meetings mit anschließender Besprechung etc.). Mentee und Mentorin/Mentor überlegen gemeinsam, ob und wie

Ziele besprechen

Organisation und Gestaltung der Mentoring-Partnerschaft

sie die Ziele erreichen können.

Klären der gegenseitigen Erwartungen: Was erwarten Mentee und Mentorin/Mentor vom Mentoring allgemein? Was erwartet die Mentee von der Mentorin/dem Mentor (Themen, Verhalten, Initiative, Pünktlichkeit, Verlässlichkeit etc.)? Was müsste passieren, wenn einer von beiden mit dem Mentoring nicht zufrieden wäre?

Erwartungen klären



Vereinbaren Sie zu Beginn der Mentoring-Partnerschaft, welche Art von Treffen und Kontakt Sie wünschen und wie viel Zeit Sie investieren wollen bzw. wo Ihre Grenzen liegen.

Die Treffen

Wir empfehlen, sich etwa alle vier bis acht Wochen zu einem etwa zwei-stündigen Gespräch zu treffen. Aktuelle Fragen können telefonisch oder per Mail beredet werden, soweit das Verfahren so abgesprochen ist.

Häufigkeit und Vorbereitung der Treffen

In erster Linie ist die Mentee dafür verantwortlich, den Kontakt zur Mentorin/zum Mentor zu suchen und zu halten, denn sie weiß am besten, wann sie einen Rat braucht. Da ein Mentoring-Treffen zeitlich begrenzt ist, ist eine gute Vorbereitung durch die Mentee ratsam, um eine hohe Effektivität zu erlangen.

Shadowing

Mentees können, wenn vereinbart, die Mentorin/den Mentor auf Termine, Besprechungen, Sitzungen begleiten, mit der Möglichkeit, anschließend das Beobachtete gemeinsam zu besprechen.

Begleitung der Mentorin/ des Mentors

Organisation und Gestaltung der Mentoring-Partnerschaft

Themen im Mentoring

Mentoring ist im positiven Sinne unstrukturiert und macht keine Vorgaben über die Gesprächsinhalte. Es hängt von der Mentee und der Mentorin/dem Mentor ab, worüber sie miteinander reden: von den Wünschen und Bedürfnissen, von der diesbezüglichen Kompetenz der Mentorin/des Mentors, der Dauer der Beziehung und des vorhandenen Vertrauens.

Inhalte der Gespräche

Organisation und Gestaltung der Mentoring-Partnerschaft

Checkliste zur Vorbereitung von Mentoring-Treffen

Anhand dieser Checkliste mag es leichter fallen, sich auf das nächste Mentoring-Treffen vorzubereiten und größtmöglichen Nutzen daraus zu ziehen. Beantworten Sie die Fragen, die für Ihr Thema/nächstes Treffen relevant sind:

- Besteht Klarheit über Zeit und Ort?
- Was ist beim letzten Treffen im Nachhinein offen geblieben?
- Über welches Thema wollen Sie jetzt sprechen?
- Welche Aspekte interessieren Sie an diesem Thema?
- Haben Sie Beispiele dafür, wie Sie von dem Thema betroffen sind?
- Machen Sie sich Stichpunkte, damit Sie wichtige Aspekte nicht vergessen.
- Inwiefern will die Mentorin/der Mentor Sie unterstützen? Was für ein Feedback/Ratschlag o.Ä. wünschen Sie sich?
- Was sind Ihre Erwartungen/Wünsche diesbezüglich an die Mentorin/den Mentor?
- Welche Wünsche haben Sie an die Mentorin/den Mentor über dieses Treffen hinaus?
- Interessieren Sie Erfahrungen, die die Mentorin/der Mentor gemacht hat?
- Sind Sie mit etwas in der Mentoring-Partnerschaft unzufrieden? In welcher Form wollen Sie das äußern? Wenn nicht, was befürchten Sie? Was kann passieren, wenn Sie es sagen? Was, wenn Sie es nicht sagen?
- Haben Sie alle Utensilien dabei, die Sie brauchen (Schreibzeug, Papier, evtl. Unterlagen, Kalender)?

Bitte denken Sie daran:

Sie als Mentee werden initiativ und gehen auf Ihre Mentorin/Ihren Mentor zu.

Die folgende Vorlage zur Vor- und Nachbereitung Ihrer Gespräche können Sie kopieren.

Organisation und Gestaltung der Mentoring-Partnerschaft

Das erste Mentoring-Gespräch

Vorbereitung auf das Mentoring-Gespräch

Termin: _____

Welche Themen will ich besprechen?

Welches Thema ist mir besonders wichtig?

Organisation und Gestaltung der Mentoring-Partnerschaft

Welche Gedanken habe ich mir bereits dazu gemacht?

Konkrete Fragen:

Organisation und Gestaltung der Mentoring-Partnerschaft

Notizen und Nachbereitung zum Mentoring-Gespräch

Nächster Termin: _____

Welche Themen haben wir heute besprochen:

Aufgaben bis zum nächsten Treffen:

Organisation und Gestaltung der Mentoring-Partnerschaft

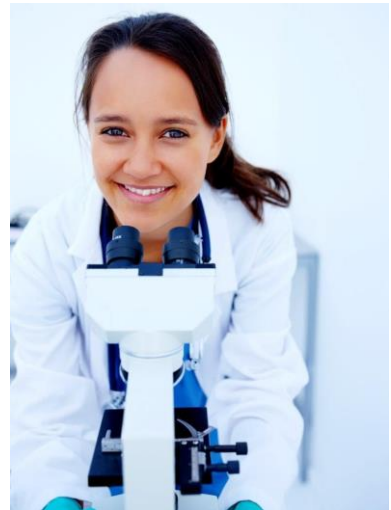
Was wollen wir beim nächsten Treffen besprechen?

Die Mentoring-Vereinbarung

Die Mentoring-Vereinbarung

Das Nachdenken über und das Abschließen einer Mentoring-Vereinbarung zwischen Mentee und Mentorin/Mentor ist ein wichtiger Auftakt für die Mentoring-Partnerschaft. Sie ermöglicht es den beiden Beteiligten, ihre Ziele, Vorstellungen und Erwartungen zu reflektieren und bereits zu Beginn der Mentoring-Partnerschaft zu klären, wie sich Mentee einerseits und Mentorin/Mentor andererseits die Zusammenarbeit vorstellen.

Im Folgenden sind einige Punkte genannt, die Bestandteil einer Mentoring-Vereinbarung sein können:



Organisation und Ablauf

- Wann beginnt, wann endet die Vereinbarung?
- Wie häufig wollen Sie sich treffen? Wie viele Treffen wollen Sie mindestens abhalten?
- Wer ergreift die Initiative?
- Sind auch telefonische und E-Mail-Kontakte geplant? Wie häufig darf das sein? Gibt es bestimmte Zeiten, zu denen kein telefonischer Kontakt erfolgen soll?
- Ist eine Begleitung zu Terminen, Veranstaltungen, Netzwerken geplant? Zu welchen?
- Wie kurzfristig darf ein Termin verlegt werden?
- Wo werden Sie sich treffen?
- Sind die Beteiligten damit einverstanden, auch am Wochenende erreichbar zu sein?

Inhalte

- Welche Erwartungen haben Sie aneinander? Was erhoffen Sie sich von der Mentoring-Beziehung?
- Welche Ziele haben Sie jeweils und wer trägt was dazu bei?
- Welche Themen sollen im Mentoring besprochen werden?
- Wer bereitet die Treffen inhaltlich vor?
- Sollen die Ergebnisse der einzelnen Treffen protokolliert werden? Von wem?

Vertrauen

- Vereinbaren Sie ausdrücklich Verschwiegenheit und Vertraulichkeit: Welchem Personenkreis gegenüber gilt das? Was darf weiter erzählt werden, was nicht?

Die Mentoring-Vereinbarung

- Wollen Sie sich gegenseitig Erlaubnis geben, Konflikte und ungute Gefühle im Zusammenhang mit dem Mentoring-Prozess anzusprechen? In welcher Form soll das geschehen?
- Wie soll Feedback gegeben werden? Wie können Sie deutlich machen, wenn Ihnen das Feedback der Mentorin/des Mentors nicht zusagt/hilft?
- Möchte auch die Mentorin/der Mentor Feedback haben? In welcher Form?

Revision und Abschluss

- Wie kann thematisiert werden, dass der Vertrag von einer Seite nicht mehr eingehalten wird?
- Wie wollen Sie am Ende Bilanz ziehen?
- Wie soll über das weitere Vorgehen (Beenden/Fortsetzen) entschieden werden?

Auf der nächsten Seite ist eine vorgefertigte Mentoring-Vereinbarung abgedruckt, die jedoch nicht zwingend in der Form übernommen werden muss.

Die Mentoring-Vereinbarung



Name (Mentorin/Mentor): _____

und

Name (Mentee): _____

1. Erklären sich bereit, folgendes Ziel des Mentoring-Programmes anzuerkennen:

Berufliche und persönliche Förderung der Mentee durch die Mentorin/den Mentor

2. Vereinbaren für die Dauer des Mentoring-Programmdurchgangs, dass...

Mentorin/Mentor und Mentee das gleiche Maß an Verantwortung für den erfolgreichen Verlauf der Mentoring-Partnerschaft tragen.

sie die Informationen, die sie in den Gesprächen erhalten, absolut vertraulich behandeln werden.

sie sich bemühen, die Mentoring-Beziehung aktiv zu gestalten.

sie bei auftretenden Konflikten zuerst diese ansprechen und gemeinsam nach einer Lösungsmöglichkeit suchen. Bei Unstimmigkeiten oder Nichteinhalten der Vereinbarung wird zur raschen Schlichtung Kontakt zur Programmkoordinatorin hergestellt.

sie bereit sind, offenes und ehrliches Feed-back zu geben.

sie versuchen, monatliche bzw. _____ Treffen zu ermöglichen.

sie einverstanden sind, uneingeschränkt (auch zu Hause) / nur am Arbeitsplatz Kontakt aufgenommen werden kann. (Nicht-Zutreffendes bitte streichen)

sie bereit sind, Verantwortung für das Gelingen der Mentoring-Beziehung zu übernehmen.

Die Mentoring-Vereinbarung

3. Ziele des Mentoring

Folgende Punkte wurden von der Mentorin/dem Mentor und der Mentee gemeinsam als Ziele für das Mentoring vereinbart:

4. Sonstige Vereinbarungen im ersten Mentoring-Gespräch

Z.B. Gestaltung der Mentoring-Partnerschaft, Treffen im Büro oder im Privatbereich usw.

Die Mentoring-Vereinbarung

Beendigung der Mentoring-Beziehung

Sollte es trotz des Bemühens, auftretende Konflikte zu lösen, für beide Parteien nicht möglich sein, die Mentoring-Beziehung fortzuführen, besteht die Möglichkeit, die Vereinbarung vorzeitig zu lösen. Der Anspruch auf Vertraulichkeit bleibt weiterhin bestehen.

Falls die Mentoring-Partnerschaft vorzeitig beendet wird, ist unverzüglich Kontakt mit der Programmkoordinatorin aufzunehmen.

Datum, Ort: _____

Unterschrift Mentorin/Mentor: _____

Unterschrift Mentee: _____

Literatur

Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) (2004): „Frauen in der Medizin. Ausbildung und berufliche Situation von Medizinerinnen“. *Bericht der BLK vom 5.7.04*, Heft 117.

Dalhoff, Jutta (2006): „Wissenschaftliche Karrierewege von Medizinerinnen und Strategien zu ihrer Förderung“. In: *Sozialwissenschaftlicher Fachinformationsdienst SoFid* (Frauen- und Geschlechterforschung 2006): 11-22.

Dettmer, Susanne/Kaczmarczyk, Gabriele/Bühren, Astrid (Hrsg.) (2006): *Karriereplanung für Ärztinnen*. Heidelberg: Springer-Verlag.

Höppel, Dagmar (Hrsg.) (2014): *Empfehlungen für gelungene Mentoring-Beziehungen*. Stuttgart: LaKoG (Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs).

Klees-Möller, Renate/Petersen, Renate/Schönborn, Anette (2007): Gender Mainstreaming-Strategie in der Hochschul- und Qualitätsentwicklung an der Universität Duisburg-Essen – Das Beispiel Meduse. In: Kamphans, Marion/Auferkorte-Michaelis, Nicole (Hgg.): *Gender Mainstreaming – Konsequenzen für Forschung, Studium und Lehre*. Studien Netzwerk Frauenforschung NRW, Nr. 8. Dortmund.

Müller, Mirjam (2014): *Promotion – Postdoc – Professur: Karriereplanung in der Wissenschaft*. Frankfurt: Campus Verlag.

Nöbauer, Herta/Genetti, Evi (2006): *Geschlecht, Organisation und Transformation: Reflexionen über die Grenzen und Potenziale von Mentoring-Programmen für eine universitäre Kultur- und Strukturveränderung*. In: Franzke, Astrid/Helga Gotzmann (Hg.): *Mentoring als Wettbewerbsfaktor für Hochschulen. Strukturelle Ansätze der Implementierung*. Hamburg.

Stahr, Ingeborg/Klees-Möller, Renate (2002): „Mentoring – ein Instrument zur Verbesserung der Chancengleichheit in Kommunalverwaltung und Hochschule“. In: Kampshoff, Marita/Lumer, Beatrix (Hrsg.): *Chancengleichheit im Bildungswesen*. Opladen, 303-319.

Stöger, Heidrun/Ziegler, Albert/Diana Schimke (Hgg.) (2009). *Mentoring: Theoretische Hintergründe, empirische Befunde und praktische Anwendungen*. Lengerich.

Links

Mentoring-Projekte Medizinischer Universitäten bzw. Fakultäten in Deutschland

Mentoring-Programm der Medizinischen Hochschule Hannover

<http://www.mh-hannover.de/mentoring-wiss.html?&L=qrcqgqpf&MP=168-6934>

TANDEMplusMED der RWTH Aachen

http://www.medizin.rwth-aachen.de/cms/Medizin/Die_Fakultaet/Karriere/Mentoring/~coew/TANDEMplusMED/

Mentoring-Programm der Charité Berlin

www.charite.de/mentoring/

MediMent der Universität Duisburg-Essen

www.uni-due.de/zfh/gender/mediment/

SelmaMeyerMentoring Uni Düsseldorf

<http://www.uni-duesseldorf.de/home/universitaet/strukturen/beauftragte/gleichstellungsbeauftragte/selmameyermentoring.html>

MENTORING med Uni Würzburg

http://www.uni-wuerzburg.de/ueber/fakultaeten/medizin/studium_und_lehre/mentoring

Mentoring-Projekte österreichischer Universitäten

Frauen netz.werk Medizin der Medizinischen Universität Wien

<http://www.meduniwien.ac.at/homepage/content/organisation/dienstleistungseinrichtungen-und-stabstellen/gender-mainstreaming/frauennetzwerk-medin/>

Helene Wastl Medizin Mentoring-Programm der Medizinischen Universität Innsbruck

<http://www.i-med.ac.at/gleichstellung/mentoring/index.html>

Forum Mentoring e.V.

Forum Mentoring e.V. - Bundesweiter Dachverband für Mentoring-Programme an Hochschulen. Auf dieser Seite finden Sie eine Übersicht von Mentoring-Programmen in Deutschland

www.forum-mentoring.de

Mentoring-Projekte auf EU-Ebene

eument-net - Transnationale Mentoring Plattform

<http://www.eument-net.eu/activities/default.aspx>

Leitfaden überarbeitet und aktualisiert von:

Dr. Micaela Zirngibl

Koordination des ARIADNE*med* Mentoring-Programms der FAU

anhand des

Leitfadens von Dr. Franziska Kluttig, ehem. Leiterin der ARIADNE-Programme der FAU

und anhand des

Log-Buchs ‚karrierenetzz‘ des Mentoring-Projektes der Fachhochschule München, entwickelt von:

Institut für Mentoring, Training und Organisationsentwicklung (Simone Schönfeld, Dr. Nadja Tschirner und Dr. Andrea Rothe)