



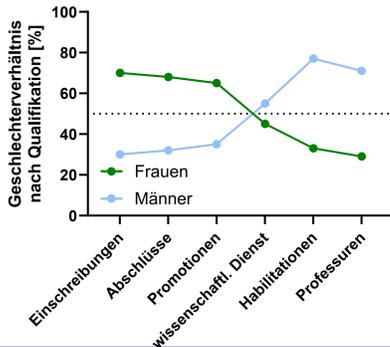
# Else von Behring Mentoring-Programm

## für Frauen und Familienverantwortliche am Fachbereich Medizin

Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Denise Hilfiker-Kleiner, Dr.<sup>in</sup> Ruth Wellenreuther, Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Mareike Lehmann, Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Diana Pauly

### Ausgangslage

„Leaky pipeline“  
im  
Karriereverlauf



(Quelle: Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2025 Fachbereich Medizin in Vorbereitung)

### Analyse

- Aktive Familienverantwortung wirkt sich in der Universitätsmedizin immer noch karrierehemmend aus.
- Mangel an Vorbereitung und Förderung zur Erlangung von Führungspositionen
- Mangel an erreichbaren Rollenvorbildern
- Mangel an Zukunftsperspektiven

### Ziele

- Unterstützung und Verbesserung von **Schlüsselkompetenzen** von Zielgruppe
- **Netzwerkbildung** und regelmäßiger Austausch
- **Zukunftskonzepte** entwickeln
- **Sichtbar** machen von qualifizierten Frauen und Familienverantwortlichen
- Fachbereich **sensibilisieren** für „Leaky pipeline“



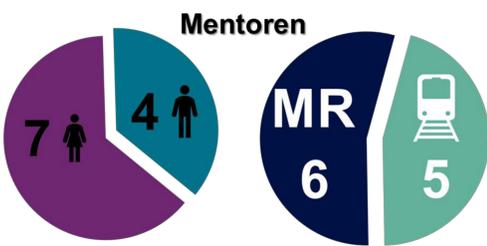
Mentoring durch regelmässige Treffen mit Mentor:innen, Peer-Mentoring (Stammtisch, Lunchtreffen)

### Evaluation Mentoring

ZUSAMMENSTELLUNG 7 x 😊 1 x 😊

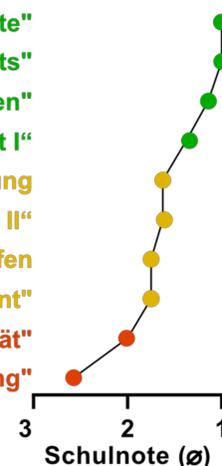
KONTAKTAUFNAHME 8 x 😊

BEZIEHUNG 6 x 😊 1 x 😊 1 x 😞



### Evaluation Veranstaltungen

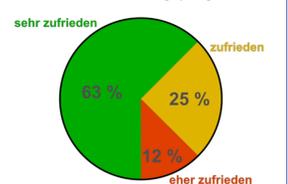
- "Arroganz-Training für weibliche Führungskräfte"
- "Presentation Skills for Scientists"
- "DHV-Berufungsverhandlungen"
- "Konflikt- und Krisenmanagement I"
- Auftakt-/ Abschlussveranstaltung
- "Konflikt- und Krisenmanagement II"
- Stammtisch/ Lunchtreffen
- "Persönliches Ressourcenmanagement"
- "Mikropolitische Kompetenzen an der Universität"
- "EU-Forschungsförderung"



Veranstaltungen insgesamt:



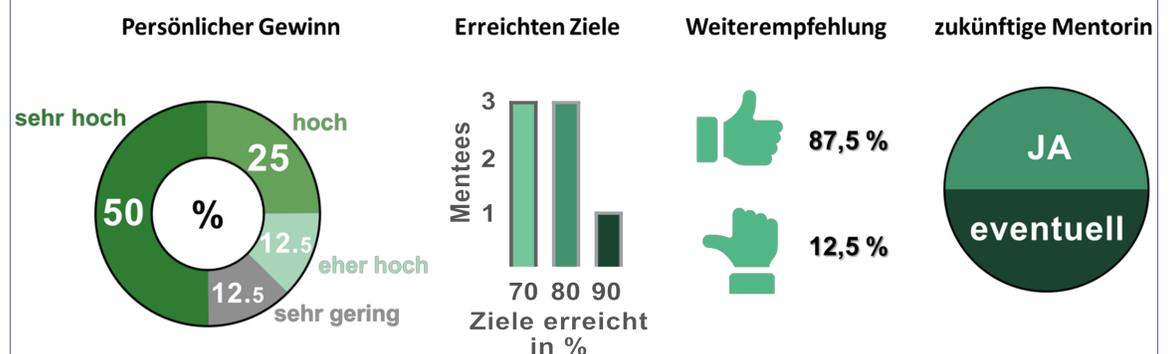
Auswahl Fortbildungsprogramm:



Programme wurde gut angenommen, Mentees haben profitiert, Sichtbarkeit wurde geschaffen

Curriculums-Teilnahme teilweise niedrig, Verfügbarkeit zeitlicher Ressourcen insbesondere in der Medizin schwierig

### Evaluation Résumé



Unser Tipp an andere Fachbereiche:  
„Erwartungshaltungen am Anfang klar kommunizieren. Terminplanung langfristig anlegen, zeitliche Ressourcen stärker berücksichtigen.“

Unser Tipp für die Gesamtuniversität:  
"Unterstützung und Netzwerkbildung für Frauen auf dem akademischen Weg über verschiedene Karrierestufen hinweg muss gefördert werden."

So geht's nachhaltig chancengleich weiter!

„Wir planen die nächste Ausschreibungsrunde mit einigen inhaltlichen Anpassungen/neuen Ideen, die wir aus der ersten Runde mitgenommen haben.“