

11g

Georgia – Zeitschrift des Frauen- und Gleichstellungsbüros der
Universitätsmedizin Göttingen Georg-August-Universität



Unser Schwerpunkt in diesem Heft ist der Stand der Gleichstellung 2010 an der UMG.

Lesen Sie unter anderem:

- | | |
|--|---|
| Gleichstellung wohin schwankst Du? | 5 |
| Karrieremanagement für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Mentoring | 7 |
| Verbesserung der Arbeitsbedingungen | 8 |
| Strukturierte Weiterbildung im ärztlichen Dienst | 9 |

Viel Spaß mit der neuen Ausgabe wünscht Ihnen

Carmen Franz

Ausgabe Herbst 2010

INHALT

In dieser Ausgabe

Vorgestellt: Carmen Franz und Silke Groß	3
Editorial	3
Abschied von der Universitätsmedizin	4
Schwerpunkt: Gleichstellung wohin schwankst Du?	5 – 13
Die Krankenpflege	14 – 15
So schön kann leiten sein!	16 – 17
Frauen International	18 – 21
Frauen in der UMG	22 – 25
Einerseits und andererseits – Wieder belebt	25
Ein Gedicht von Hermann Hesse	26
Impressum	27





Carmen Franz (rechts) kommissarische Gleichstellungsbeauftragte seit Januar 2010. Sie war von 1994 bis 2001 erste Frauenbeauftragte der UMG.

Silke Groß (links) Assistentin der Gleichstellungsbeauftragten.

LIEBE LESERINNEN UND LESER!

Ich freue mich, Ihnen die 11. Ausgabe der GEORGIA präsentieren zu können. Schwerpunkt ist „Stand der Gleichstellung 2010 an der UMG“. War die Humanmedizin Göttingen lange Jahre neben der Charité noch führend in Sachen Gleichstellung, so bewegen wir uns zur Zeit nur wenig. Unser Schwerpunktthema beschäftigt sich deshalb mit der Frage, wo die Ursachen der Stagnation und wo Potentiale für eine Veränderung liegen.

Die Bewerbungsfrist zur Besetzung der Stelle einer neuen Gleichstellungsbeauftragten ist abgelaufen. Es ist zu erwarten, dass „die Neue“ im Herbst ihr Amt antreten wird. Wir wünschen ihr jetzt schon Glück.

Zunächst einmal müssen wir uns aber von Inken Köhler verabschieden. Sie hatte das Amt der Gleichstellungsbeauftragten seit 2006 inne und wechselt jetzt zur Charité. Wir wünschen ihr viel Erfolg bei den sicher nicht leichten Aufgaben. Für einen Rückblick auf ihre Arbeit an der UMG hat sie jetzt das Wort.

Carmen Franz

Inken Köhler
Gleichstellungsbeauftragte der UMG
(01.04.2006 bis 31.03.2010)



ABSCHIED

von der Universitätsmedizin

Während ich diese Zeilen schreibe, liegt die Arbeit als Gleichstellungsbeauftragte der Universitätsmedizin Göttingen schon fast ein dreiviertel Jahr hinter mir. In diesen neun Monaten ist viel passiert – die Wiederwahl für eine zweite Amtszeit als Gleichstellungsbeauftragte, die Geburt meiner Tochter, ein Umzug nach Berlin und einige Monate Elternzeit. Da scheint erst kürzlich Vergangenes plötzlich ganz schön weit weg zu sein. Trotzdem will ich eine Art Resümee versuchen, mich umdrehen, im Geiste zurück reisen und an einigen Stationen der Göttinger Gleichstellungspolitik Halt machen.

Während meiner Amtszeit wurde die Universitätsmedizin Göttingen zum dritten Mal mit dem Total E-Quality Prädikat für vorbildlich an Chancengleichheit orientierte Personalpolitik ausgezeichnet. Als besonders innovativ wertete die Jury, dass der hausinterne Etat für die Forschungsförderung mit sofortiger Wirkung zu mindestens 50% an Frauen ausgeschüttet werden sollte. Auch das Mentoringprogramm und das Heidenreich von Siebold-Programm zur Förderung von Habilitandinnen wurden bei der Beurteilung besonders hervorgehoben.

Bei einer bundesweiten Umfrage im Auftrag der Kommission Klinika der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) belegte Göttingen unter allen Medizinischen Fakultäten und Universitätsklinika in Sachen Chancengleichheit den ersten Platz. Dies ist der Arbeit einiger Generationen von Gleichstellungsbeauftragten mit ihren jeweiligen Teams im Frauen- und Gleichstellungsbüro zu verdanken.

Erfolgreicher Antrag

Bei dem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und den Ländern ausgeschriebenen Professorinnenprogramm war der Antrag der Gleichstellungsbeauftragten ebenfalls erfolgreich. Das bedeutet, dass die Universitätsmedizin Göttingen drei mit Wissenschaftlerinnen neu besetzte Professuren für einen Zeitraum von jeweils bis zu fünf Jahren gefördert bekommen kann. Eine

stolze Summe an Drittmitteln, wenn die Professorinnen berufen sind und die Mittel somit auch abgerufen werden können.

Unruhige Gewässer

Das Mentoringprogramm geriet in den letzten Jahren immer wieder in unruhige Gewässer. Dass das Programm dabei nicht den Bach runter ging, ist ebenfalls ein Verdienst des Frauen- und Gleichstellungsbüros und seiner Unterstützer/innen. Finanziert wird Mentoring fortan mit Mitteln aus dem oben genannten Professorinnenprogramm und ist somit für einige Jahre gesichert.

Seit 2008 bietet das Frauen- und Gleichstellungsbüro Karrieretrainings für Frauen mit Führungsaufgaben an bzw. für solche, die Führungspositionen anstreben. Dieses Angebot gilt für alle Bereiche, in denen Frauen tätig sind und Karriere machen wollen. Es trägt der Tatsache Rechnung, dass es für Frauen auf dem Weg nach oben überall enger wird – als Ärztin, in der Forschung, in der Pflegedienstleitung und in der Verwaltung.

Im Wintersemester 2008/2009 veranstaltete das Frauen- und Gleichstellungsbüro in Kooperation mit der Abteilung Ethik und Geschichte der Medizin eine öffentliche Vortragsreihe zum Thema „Medizin hat ein Geschlecht – Aktuelle Ergebnisse der Sex- und Genderforschung in der Medizin“ und publizierte die Beiträge anschließend in einer Spezialausgabe der Zeitschrift Georgia.

Abgerundet wurde unser Programm vom jährlich stattfindenden Girls' Day, Veranstaltungen zum Internationalen Frauentag, der Herausgabe der Zeitschrift Georgia und einer Reihe von Ausstellungen zum Thema Gewalt gegen Frauen, die von Gewalt in Kriegs- und Krisengebieten über Zwangsprostitution bis hin zu Genitalverstümmelung reichten.

Und dann? Ja, dann wurde ich schwanger und je dicker der Bauch wurde, desto näher kam das Ende meiner ers-

ten Amtszeit. Kind da – Job weg? Bestimmt nicht! Also habe ich mich für eine zweite Amtszeit beworben – mit Erfolg. Während meines Mutterschutzes stellte sich jedoch heraus, dass sich die Bedingungen für die Amtsausübung wesentlich verschlechtern sollten. Ich habe mich daher entschlossen, die mir angebotene Stelle unter diesen Voraussetzungen nicht anzutreten, und mich nach einer neuen Aufgabe umgesehen. Zukünftig werde ich unter attraktiveren Bedingungen an der Charité – Universitätsmedizin Berlin als Zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte amtierem.

Der Schlussabsatz ist nun aber nicht dem „Bericht aus Berlin“, sondern meiner Assistentin Silke Groß gewidmet, die vier Jahre lang mit mir durch Dick und Dünn gegangen ist und ohne die dieser Job nicht halb so viel Spaß gemacht hätte. Ein dickes Dankeschön an dieser Stelle und dem Frauen- und Gleichstellungsbüro der Universitätsmedizin Göttingen weiterhin gutes Gelingen.

Text: Inken Köhler

Schwerpunktthema

GLEICHSTELLUNG WOHIN SCHWANKST DU?

Gleichstellung ist in aller Munde, keinem Politiker ist es mehr peinlich dafür zu werben, selbst in der Wirtschaft ist die „Quotenfrau“ gefragt. Kinderbetreuung ist durchgehend rechtsverbindlich abgesichert – obgleich immer noch ein hoher Fehlbedarf an Krippen-, Kita – und Hortplätzen zu verzeichnen ist. Für Forschungsgeldsponsoren ist Gleichstellung ein *impact factor* Äquivalent, Gleichstellungspläne ein gefordertes Qualitätsmerkmal. Hochschulen wandeln sich in Hohe Schulen für kinder-, familien- und karrierebewusste Frauen und selbstverständlich auch für moderne Männer.

Parallel dazu türmen sich Veröffentlichungen, in denen eine Stagnation der Gleichstellung in Hochschulen beklagt wird. Wie ist dieser Widerspruch zwischen Wollen und Sein zu erklären? Ich vermute, dass das Wollen häufig nur eine scheinrationale Denkfigur des Großhirns ist, das Sein demgegenüber Resultat einer im limbischen System wabernden emotionalen Überzeugung. *„Nicht die faktische Mutterschaft ist das zentrale Hemmnis, wohl aber die Vorstellung, Mutterschaft sei mit wissenschaftlicher Karriere ‚unvereinbar‘“*, so Frau Prof. Sigrid Metz-Göckel.¹

Mir erscheint es zuweilen so, als sei die Fokussierung der Diskussion um die Gleichstellung auf Faktoren, wie mangelhafte Familienfreundlichkeit als Karrierehemmnis, ein künstliches Tamtam, das die immer noch herrschenden Vorurteile gegenüber arbeitenden Müttern und kinderbetreuenden Vätern verschleierte. Wären Mütter und Väter im Hochschulsystem normale Arbeitnehmer, müsste ihre Besonderheit nicht ständig hervorgehoben werden. Für mögliche, damit verbundene Probleme, gäbe es selbstverständlich Lösungen.

Im Fakultätsrat wurde vorgeschlagen, bei zu Berufenden eine etwas inquisitorischere Fragetechnik anzuwenden, wenn es darum ginge, die Haltung des Kandidaten zur Gleichstellung zu erfragen. Ich glaube nicht an den Erfolg dieser Methode. Es ist eher unwahrscheinlich, dass wir so von den verantwortlichen Akteuren verborgene Beweggründe für die Stagnation der Gleichstellung erfahren. Denn, wie C.G. Jung feststellte, *„heißt das Unbewusste ‚unbewusst‘, weil es unbewusst ist“*.

1) Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel, Leiterin des Forschungsprojektes „Wissen – oder Elternschaft“, HDZ (TU Dortmund)

Deshalb müssen wir uns des Faktischen annehmen. Dies war Ziel eines Gesprächs, zu dem Vorstandsmitglied und Dekan Prof. Frömmel am 5. März 2010 eingeladen hatte. Es nahmen die ehemalige Vorsitzende der Frauen- und Gleichstellungskommission Frau Prof. Claudia Wiesemann, die amtierende Vorsitzende Frau Prof. Christine Stadelmann-Nessler, Frau Christina Schäfer für ver.di und Carmen Franz, kommissarische Gleichstellungsbeauftragte teil.

Prof. Frömmel fasste freundlicherweise die Kernpunkte des Gesprächs in einem Protokoll zusammen, das wir hier wiedergeben.

Zu einigen Diskussionspunkten gibt es in der Zwischenzeit schon erste Projekte. Berichte darüber binden wir in den Text ein.

Text: Carmen Franz

Vorbemerkung

Die bisherigen Maßnahmen im Rahmen des Gleichstellungsauftrags der UMG zeitigen nicht durchgängig die erwarteten Erfolge. Weder hat sich die Zahl der Frauen auf Führungspositionen deutlich erhöht, noch ist die Zufriedenheit mit der Arbeit und der eigenen Entwicklung wesentlich gewachsen. Aus diesem Grunde erwägt die Fakultät bzw. der Vorstand neue Maßnahmen, die bisherigen in ihrer Effizienz zu erhöhen. Aus einer Reihe von Analysen bzw. Befunden wird deutlich, dass speziell auf Mitarbeiterinnen ausgerichtete Maßnahmen (wie besondere Förderprogramme innerhalb der Forschung, Weiterbildung, Stipendien) nicht ausreichend sind, sondern „strukturelle“ Nachteile allgemeinerer Art offensichtlich eine stär-



kere Beteiligung, insbesondere des akademischen Nachwuchts auf der Ebene Promotionen → Habilitationen verhindern. Dies betrifft den männlichen und weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs in ähnlichem Ausmaß, doch scheint es im stärkeren Umfang bei den Frauen dazu zu führen, dass sie den Karriereweg „Hochschullehrerin“ zu mindestens zeitweise oder auch ganz verlassen. Viele Analysen zeigen zudem, dass als besonders nachteilig in Deutschland die Arbeitsbedingungen, einschließlich überlanger Arbeitszeiten, steile Hierarchien und die Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie empfunden werden. Folgende Maßnahmenpakete wurden im Gespräch näher betrachtet:

- > Mentoring
- > Verbesserung Arbeitsbedingungen, hier: Möglichkeit neue Formen im Rahmen von Modellabteilung zu erproben
- > Kinderbetreuung
- > Familienhaus auf dem Campus

Mentoring

Mentoring ist bei der Entwicklung von Führungspersönlichkeiten ein wichtiges und grundsätzliches Element. Ziel sollte nicht nur die Karriereplanung sein, sondern auch die fundierte Einführung in die komplexen Strukturen eines Wissenschaftsbetriebes und seiner vielfältigen Anforderungen und Möglichkeiten. Es soll an der UMG fortgesetzt und gezielt weiter entwickelt werden.

Text: Prof. Frömmel

Ulla Heilmeier



DAS NEUE PROGRAMM

Am 1. Mai 2010 begann die Vorbereitung zu einer Neuauflage des Mentoring-Programms, das 2003 erstmalig an der UMG entwickelt wurde. Durch Unterstützung der Fakultät, die eine Stelle zur Verfügung stellte und Mittel des Ministeriums konnte durch das Frauen- und Gleichstellungsbüro in Zusammenarbeit mit der Personalentwicklung ein bundesweit anerkanntes Programm etabliert werden. Für seinen großen Erfolg war vor allem Ulla Heilmeier verantwortlich, die das Projekt maßgeblich entwickelte und als Koordinatorin Mentorinnen und Mentees umfassend betreute. Leider konnte sie aufgrund fehlender Finanzen den letzten Durchgang nicht mehr betreuen, so dass Koordination und Betreuung hauptsächlich durch das Frauen- und Gleichstellungsbüro gewährleistet werden musste. Das brachte aufgrund des hohen Arbeitsaufwandes Probleme mit sich. Im Frühjahr 2010 erklärte sich der Vorstand der UMG bereit, erneut finanzielle Mittel zur Verfügung zu stellen. Zur großen Freude aller Beteiligten konnte Frau Heilmeier wieder für die Konzeption und Durchführung eines neuen Programms gewonnen werden. Text: Carmen Franz

Vorge stellt

1964 im bodenständigen Emsland geboren, habe ich in Göttingen und Utrecht (NL) u.a. Ethnologie studiert, um anschließend in mehreren Zusatzausbildungen an einem Qualifikationsprofil zu feilen, welches mir eine Patchwork-Arbeit zwischen Angestellten-Dasein und Selbständigkeit in Mediation, Beratung und Training erlaubt.

Seit dem Einstieg in das noch recht junge Mentoring-Geschehen in der Wissenschaft Ende 2002 – damals noch im Gleichstellungsbüro angesiedelt – hat sich meine freiberufliche Tätigkeit als Mediatorin und Konflikttrainerin um das Feld der Begleitung von Mentoring-Programmen

auf Bundesebene stark erweitert in Form von Konzeptberatung, Einführungs-Workshops, Seminaren, Coachings und Evaluation. So konnte ich in den vergangenen Jahren viel neues Know-how sammeln und meinen Erfahrungshorizont in Sachen Mentoring erweitern. Nach einem kleinen Exkurs an der Fachhochschule HAWK als Projektkoordinatorin für das Projekt „Familienfreundliche Umweltwissenschaften“ bin ich unter dem beherzten Engagement von Carmen Franz wieder zurück in die UMG geworben worden, zu meiner Freude mit einer 5-Jahres-Perspektive und einem stabilen Budget aus Mitteln des Professorinnenprogramms.

KARRIEREMANAGEMENT

FÜR NACHWUCHSWISSENSCHAFTLERINNEN MIT MENTORING

Erstmals wird seit Mai 2010 an der UMG mit dem Mentoring-Programm ein Gleichstellungsinstrument, welches in der Wissenschaft vorrangig zur Förderung von Frauen eingesetzt wird. Auf ausdrücklichen Wunsch des Vorstands wurde es in die Personalentwicklung integriert. Dies hat sowohl eine positive Wirkung in der Wahrnehmung der Hochschule als auch auf meine Motivation und Energie, aus einem guten Projekt ein wegweisendes Programm zu machen!

Wie zuvor

liegt dem Programm – entsprechend den Qualitätsstandards für Mentoring-Programme an Hochschulen der bundesweiten Dachorganisation „Forum Mentoring e.V.“ – das 3-Säulen-Modell zugrunde

- > mit der Mentoring-Partnerschaft zwischen einer Nachwuchswissenschaftlerin und einer etablierten Führungskraft,
- > dem Trainingsprogramm zur Entwicklung von Persönlichkeit und Führungskompetenz incl. Coachings
- > sowie Vernetzungsveranstaltungen in Form von Networking-Diner, Themenabend u.ä.

Neu

ist eine enge Verzahnung mit exzellenten Einrichtungen der UMG und der Georg-August-Universität der Förderlinien 1 – 3 (GGNB, CMPB, Courant Forschungszentren und Free Floater Nachwuchsgruppen). Dieser Zusammenschluss erlaubt vielfältige interdisziplinäre Verbindungen weit über den Kreis der Programm-Teilnehmerinnen hinaus, sowie auch das gegenseitige Nutzen oder gemeinsame Ausrichten verschiedener Angebote der jeweiligen Einrichtungen.

Zielgruppe

Mit dem Programm sollen Post-/Docs und Habilitandinnen der UMG, universitärer und außeruniversitärer Forschungseinrichtungen (MPIs) aus der Medizin, den Naturwissenschaften und der Psychologie angesprochen werden,

- > die eine wissenschaftliche oder wissenschaftsnahe Karriere anstreben, jedoch in Ihrem Umfeld nicht ausreichend Unterstützung oder Ermutigung für diesen Weg finden,
- > die Vorbilder und Beispiele von erfolgreichen Frauen – und manchmal auch Müttern – in der Wissenschaft suchen,
- > die einen Steigbügel nutzen möchten, um Zugang zu wissenschaftsspezifischen und strategischen Informationen zu bekommen, und
- > die motiviert sind, Ihr Persönlichkeitsprofil im Hinblick auf Führungsaufgaben weiter zu entwickeln,
- > und bereit sind, sich gemeinsam mit den Kolleginnen in allen Bereichen des Programms zu engagieren.

Mentor/inn/en

Wenn Sie bereit sind, sich verantwortungsvoll auf die individuelle Begleitung einer Mentee auf Ihrem Karriereweg einzulassen, freue ich mich sehr über Ihren Anruf oder Ihre Email!

Zeit

Offizieller Start des Programms war die feierliche hochschulöffentliche Auftakt-Veranstaltung am 2. September 2010, die mit mehr als 130 Gästen und einem ansprechenden Rahmen in der Historischen Sternwarte ein großer Erfolg war.

Derzeit läuft die Bewerbungs- und Auswahl-Phase bis zum 31.10.2010.

Das eigentliche inhaltliche Programm beginnt mit dem ersten Einführungs-Workshop für Mentees in der Akademie Waldschlösschen am 16.11.2010.

Kontakt

Ulla Heilmeier
ulla.heilmeier@med.uni-goettingen.de
Tel. 0551 39-12303



Auftaktveranstaltung Mentoring

von links nach rechts
 Prof. Dr. med. Inga Zerr
 Dr. med. Hildegard Zappel
 Prof. Dr. med. Christine Stadelmann-Nessler
 apl. Prof. Dr. med. Frauke Alves
 PD Dr. med. Heide Siggelkow



MEDF3

Frauenetzwerk für Führung und Forschung in der Medizin

Angeregt durch das Mentoring-Programm, in dem sie Mentorinnen waren, gründeten Wissenschaftlerinnen der UMG den Verein medf3 – Frauenetzwerk für Führung und Forschung in der Medizin. Der Grundgedanke ist: „In der Medizin sind Frauen in Führungspositionen sowohl im klinischen als auch im wissenschaftlichen Bereich deutlich unterrepräsentiert. Während im Medizinstudium noch eine annähernde Gleichverteilung der Geschlechter besteht, geben viele karriereorientierte Frauen ihren geplanten Weg aus verschiedenen Gründen vorzeitig auf. Berufliche und persönliche Qualifikationen alleine reichen jedoch oft nicht aus, um die beruflichen Ziele zu verwirklichen. Zu den Gründen, warum höhere Positionen möglicherweise nicht erreicht werden, zählen neben externen Faktoren oft auch Zweifel an den eigenen Fähigkeiten, fehlende Vernetzung und unzureichender Zugang zu wichtigen Informationen.“

Die Mitglieder des Netzwerkes kennen die vielfältigen Schwierigkeiten und Stolpersteine der beruflichen Laufbahn von Frauen. Im Mittelpunkt der gemeinsamen Arbeit steht das Ziel, Führungskompetenzen von Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen zu stärken, die Karrieremöglichkei-

ten für Frauen in der Medizin transparenter zu machen und jüngere Kolleginnen in ihrem Streben nach beruflichem Aufstieg zu unterstützen.

(www.medf3.uni-goettingen.de)

Text: Prof. Dr. Christine Stadelmann-Nessler

Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Die gewachsenen Anforderungen in allen Bereichen der Universitätsmedizin Göttingen, z.B. beim akademischen ärztlichen Nachwuchs, wie Krankenversorgung, Dokumentationen, Lehre, eigene Weiterbildung, neue innovative Lehrinhalte, Lehrformen, Forschungen, Erstellen von Drittmittelanträgen, Durchführung komplexer, experimenteller bzw. klinischer Untersuchungen, gewachsene interdisziplinäre, weltweite Vernetzung und die „insgesamt“ zu beobachtende Unsicherheit bei der Planung der Weiterbildung zum Facharzt bzw. wissenschaftlicher Karriere hat dazu geführt, dass eine strukturierte und nachhaltige Entwicklung von Persönlichkeiten immer schwieriger, wenn nicht gar fast unmöglich wird. Um dem entgegen zu wirken, bedarf es neuer Ansätze in der Führung der Kliniken, der Planung, der Weiterbildung zum Facharzt und klare Konzepte zur Freistellung von einzelnen Aufgaben, z.B. zur schwerpunktmäßigen Entwicklung auf dem Gebiet Lehrforschung, Krankenversorgung bzw. Administration. Da eine solche gezielte Umstellung der Prozesse in allen Abteilungen gleichzeitig in einem komplexen Umfeld das Auftreten größerer Schwierigkeiten verspricht, sollen in einem ersten Schritt modellhaft 1 bis 3 Abteilungen entsprechende Versuche starten. Zu diesem Zwecke soll ein Projekt ausgeschrieben und finanziell untersetzt werden. Die Projekte sollen sich zu folgenden Fragen äußern:

- > Welche Maßnahmen können dazu führen, dass die an sich vorgegebene Arbeitszeit sicher eingehalten werden kann und dabei Freistellungen für spezielle Entwicklungsabschnitte, Lehre, Forschung und Krankenversorgung realisiert werden können?
- > Wie wird eine planmäßige (einfach von den zeitlichen Abläufen) gesicherte Weiterbildung zum Facharzt in der vorgeschriebenen Mindestzeit plus ein halbes Jahr erreicht?
- > Wie werden selbstverantwortende Prozesse auf den Ebenen unterhalb der Abteilungsleitung gesichert?
- > Wie kann die Weiterbildung durch Einbeziehung nahe gelegener (akademischer Lehr-) Krankenhäuser gesichert werden?
- > Wie sollen Personalentwicklungsgespräche strukturiert und wie oft sollen sie durchgeführt werden?
- > Wie soll die Möglichkeit der KollegInnen Drittmittel einzuwerben, gefördert werden.

Text: Prof. Frömmel

An der UMG erfolgt die Weiterbildung in den Abteilungen sehr unterschiedlich. Das allen Abteilungen zur Verfügung stehende Muster-Logbuch zur Dokumentation der Facharztweiterbildung wird kaum genutzt. Generell kann keine Aussage darüber gemacht werden wie und wo in der UMG eine planmäßige, gesicherte Weiterbildung zum Facharzt in der vorgeschriebenen Mindestzeit erreicht wird. Es wurde bislang nie systematisch analysiert. Insofern kann auch über das Geschlechterverhältnis, die Fluktuation oder Abbrüche der Facharztausbildung keine Aussage gemacht werden.

STRUKTURIERTE WEITERBILDUNG IM ÄRZTLICHEN DIENST

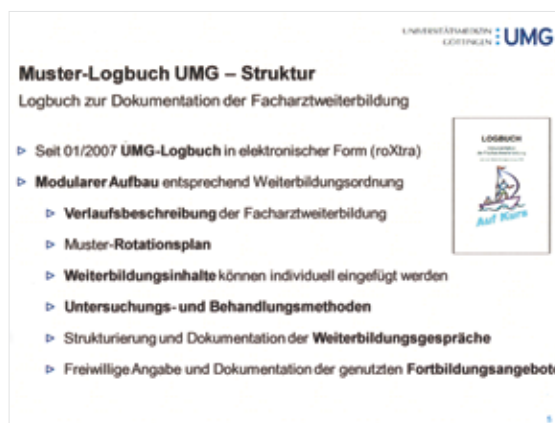
Will die UMG in Zukunft ihren Bedarf an Ärztinnen und Ärzten decken, so ist eine systematische, fächerspezifische Analyse der Weiterbildungssituation notwendig auf deren Grundlage Veränderungen initiiert werden können. Unstrukturierte Weiterbildung, eine Zerstückelung der Ausbildung durch befristete Verträge spielen sicher in Zukunft bei der Karriereplanung junger Medizinerinnen eine noch größere Rolle. Immer mehr begabte junge Frauen studieren Medizin und werden mit Sicherheit die Ausbildungsstätten bevorzugen, die ihnen Berufs- und Familienplanung gleichzeitig ermöglichen.

Evaluation der Weiterbildung durch die Bundesärztekammer

2009 evaluierte die Bundesärztekammer mit den 16 Landesärztekammern die Weiterbildung. Die neue Weiterbildungsordnung wurde am 1.2.2006 in Kraft gesetzt. Eine systematische Befragung von Weiterbildungsbefugten und –assistenten ergab u.a., dass bei Antritt der Weiterbildung lediglich die Hälfte aller Weiterzubildenden einen strukturierten Weiterbildungsplan erhielten und fast 40% der Weiterzubildenden geben an, dass keine Lern- bzw. Weiterbildungsziele vereinbart wurden und beklagen die geringe Betreuung.

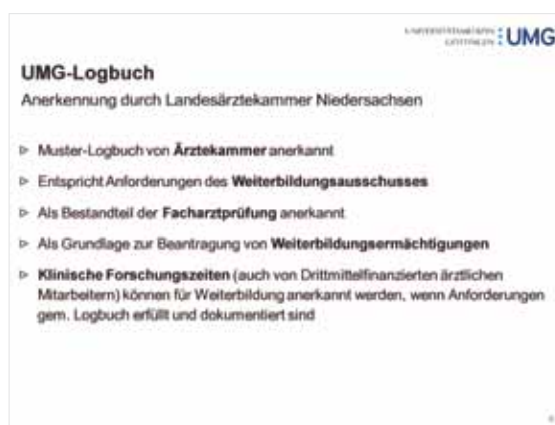
Unter diesen Gesichtspunkten aber auch unter dem Aspekt der Qualitätssicherung wäre das Führen eines Weiterbildungslogbuches doch eminent wichtig. Es stellt sich in diesem Zusammenhang die Frage, warum das von der UMG zur Verfügung gestellte Logbuch nicht benutzt wird? Wenn die ärztliche Weiterbildung von der Bundesärztekammer zudem als zentrale Aufgabe zur Qualitätssicherung angesehen wird, dann wäre ein engmaschiges Controlling nicht nur für die Weiterzubildenden, sondern auch für die Patienten dringend erforderlich.

Wir danken Herrn Dr. Arnt Suckov für die Unterstützung. (Herr Dr. Suckov ist persönlicher Referent des Vorstands Krankenversorgung)
Text: Carmen Franz



Muster-Logbuch UMG – Struktur
Logbuch zur Dokumentation der Facharztweiterbildung

- ▶ Seit 01/2007 UMG-Logbuch in elektronischer Form (roXtra)
- ▶ **Modularer Aufbau** entsprechend Weiterbildungsordnung
 - ▶ **Verlaufsbeschreibung** der Facharztweiterbildung
 - ▶ **Muster-Rotationsplan**
 - ▶ **Weiterbildungsinhalte** können individuell eingefügt werden
 - ▶ **Untersuchungs- und Behandlungsmethoden**
 - ▶ Strukturierung und Dokumentation der **Weiterbildungsgespräche**
 - ▶ **Freiwillige Angabe** und Dokumentation der genutzten **Fortbildungsangebote**



UMG-Logbuch
Anerkennung durch Landesärztekammer Niedersachsen

- ▶ Muster-Logbuch von **Ärztékammer** anerkannt
- ▶ Entspricht Anforderungen des **Weiterbildungsausschusses**
- ▶ Als Bestandteil der **Facharztprüfung** anerkannt
- ▶ Als Grundlage zur Beantragung von **Weiterbildungsermächtigungen**
- ▶ **Klinische Forschungszeiten** (auch von Drittmittelfinanzierten ärztlichen Mitarbeitern) können für Weiterbildung anerkannt werden, wenn Anforderungen gem. Logbuch erfüllt und dokumentiert sind

EIN NEUES CURRICULUM

in der Kardiologie

Nicht nur eine unstrukturierte Weiterbildung ist zu beklagen, sondern auch eine zum Teil mangelhafte wissenschaftliche Ausbildung. Die Senatskommission für Klinische Forschung der DFG schreibt dazu: „Die Anzahl der weiblichen Studierenden steigt seit Jahren. 1998 immatrikulierten sich in Deutschland erstmals genauso viele Frauen für Humanmedizin wie Männer. ... Obwohl der Frauenanteil an allen berufstätigen Ärztinnen und Ärzten im Jahre 2007 bei gut 40 % lag, waren Frauen in Leitungsfunktionen in der Medizin selten zu finden ... Vor allem in der Phase zwischen Promotion und Habilitation werden Medizinerinnen von ihrem männlichen Kollegen „abgehängt“ ... Zwischen diesen beiden wissenschaftlichen Qualifikationsstufen sinkt der Anteil der Medizinerinnen um 25%. Insbesondere in den Fächern wie Chirurgie ist der Frauenanteil mit 16% gering. Die Senatskommission kann diese Schwundquote nicht akzeptieren. Auf allen Ebenen der wissenschaftlichen Ausbildung in der Medizin ist daher eine gezielte Förderung von Frauen, ... unverzüglich umzusetzen“.

Prof. Hasenfuß, Leiter der Abteilung Kardiologie, hat für seine Abteilung ein modernes Curriculum für die Weiterbildung in der Kardiologie entwickelt. Es wurde im Frühjahr 2010 von der Landesärztekammer verabschiedet. Der Leiter der Abteilung für Hämatologie und Onkologie Prof. Trümper machte in einem Gespräch mit der GEORGIA zu diesem Thema deutlich, dass er sich auch in seiner Abteilung ein solches Curriculum vorstellen könnte. Im Gegensatz dazu war Prof. Stürmer, Abteilungsleiter der Unfallchirurgie, eher skeptisch. Aufgrund des schwer zu planenden Arbeitseinsatzes in der Chirurgie sei eine gewisse Stringenz in der Weiterbildung schwer zu realisieren. Für ihn stehe eine flexible Kinderbetreuung im Vordergrund. Sie wäre in der Chirurgie eine echte Notwendigkeit und Hilfe für Mütter und Väter. GEORGIA bat Herrn Prof. Stürmer für diese neue Ausgabe, seine Vorstellungen zur idealen Kinderbetreuung darzulegen. Leider lag bis Redaktionsschluss keine Stellungnahme vor. Möglicherweise war er zu sehr in die Organisation der Betreuung seiner Kinder eingebunden.

Der Fakultätsrat wird sich im Wintersemester mit der Problematik – Weiterbildung – neue Curricula – ausführlich beschäftigen.

Text: Carmen Franz





Prof. Dr. Gerd Hasenfuß

MODELLCURRICULUM FACHARZT INNERE MEDIZIN UND KARDIOLOGIE UND HABILITATION FÜR INNERE MEDIZIN

Nachdem feststeht, dass die Habilitation noch weiterhin Bestandteil unserer Akademischen Laufbahn in Deutschland sein wird, ist es unerlässlich, für die Mediziner, die sich für einen klinischen und akademischen wissenschaftlichen Weg entschieden haben, ein strukturiertes Programm vorzugeben, das sowohl die Facharztweiterbildung als auch die wissenschaftliche Qualifikation auf dem Weg zur Habilitation regelt.

Dies ist insbesondere vor dem Hintergrund notwendig, dass sich immer weniger Absolventen des Medizinstudiums für die klinisch-wissenschaftliche Laufbahn entscheiden. Gleichzeitig darf kein Zweifel daran bestehen, dass für die zukünftigen Innovationen in der Medizin wissenschaftlich tätige Ärzte mit Exzellenz im klinischen und wissenschaftlichen Bereich unverzichtbar sind. Hierbei ist wichtig, dass nicht nur die Forschungszeit strukturiert definiert wird, sondern dass auch ein strukturiertes Curriculum für die klinische Ausbildung vorliegt. Gerade im klinischen Bereich wird häufig von jungen Ärztinnen und Ärzten die Sorge um ein Ausbildungsdefizit thematisiert. Das Curriculum ist nicht als „starrs Korsett“ zu verstehen. Vielmehr definiert es einen Rahmen mit höchster individueller Flexibilität für die teilnehmenden Ärztinnen und Ärzte. **Ziel:** Strukturiertes Programm, das parallel über einen Zeitraum von 8 Jahren die Facharzt Ausbildung zum Facharzt für Innere Medizin und Kardiologie und die Habilitation Innere Medizin ermöglicht. Hierdurch soll

1. die Attraktivität dieses Karrierewegs gesteigert werden,
2. exzellenter medizinischer und wissenschaftlicher Nachwuchs akquiriert werden,
3. die Qualität der klinischen und wissenschaftlichen Ausbildung verbessert werden,
4. die nationale und internationale Sichtbarkeit gesteigert werden.

Konstrukt: Facharzt Ausbildung über 5 ½ Jahre, Forschungsfreistellung für 2 ½ Jahre. Parallel klinische und wissenschaftliche Fortbildung, Kongressteilnahme.

Beispiel Curriculum

Phase I: 8 Monate Internistische Allgemeinstation, 4 Monate Echo-Doppler, 4 Monate Herzkatheter.

Phase II: 24 Monate Forschung in Göttingen oder extern.

Phase III: 4 Monate Kardiologische IMC-Station, 8 Monate Internistische Intensivstation, 8 Monate Internistische Allgemeinstation inklusive Ultraschall und Funktionen, 4 Monate Echo-Doppler.

Phase IV: 4 Blöcke à 3 Monate, insgesamt 6 Monate Klinik, 6 Monate Forschung mit klinischen Inhalten und regelmäßigem Patientenkontakt (z.B. Patientenuntersuchung, Echokardiographie, etc).

Phase V: 4 Monate Internistische Notaufnahme, 4 Monate Herzkatheter, 4 Monate Elektrophysiologie.

Phase VI: 4 Monate Internistische Notaufnahme, 4 Monate variabel.

Zusammenfassung der klinischen Ausbildung:

Internische Allgemeinstation und Funktionen: 16 Monate
Internistische / Kardiologische IMC-Station: 4 Monate
Internistische Notaufnahme: 8 Monate
Internistische Intensivstation: 8 Monate

Echo-Doppler: 8 Monate
Herzkatheter: 8 Monate
Elektrophysiologie: 4 Monate
Variabel / Funktion / Station: 10 Monate

Klinische Fortbildung

Während der Weiterbildung sind Teilnahmen an Fortbildungsveranstaltungen des Herzzentrums und der Abteilung verpflichtend. Das gilt für folgende Veranstaltungen:

- > Medizin für die Praxis: 2mal jährliche Fortbildungsveranstaltungen für Internisten und Allgemeinmedizinern zu allen Themen der Inneren Medizin.
- > Qualitätszirkel Kardiologie 1mal pro Monat 2 Std. mit Themen der Kardiologie. Hier ist es Ziel, dass die wesentlichen kardiovaskulären Erkrankungen in einem 3-Jahreszyklus besprochen werden.
- > Abteilungsbesprechung täglich 30 Min. mit Fallbesprechung und Indikationsbesprechung.
- > Hotlinesymposium 1mal im Jahr: Präsentation der Neuerungen im kardiovaskulären Fachgebiet, ½ Tag.
- > Teilnahme an Zusatzseminaren und Fortbildungskongressen.

Wissenschaftliche Fortbildungen während der Freistellungszeit für Forschung. Partizipation an den Kursen der Molekularen Medizin, Besuch von Summer-Schools: RNA, DNA, zelluläre Elektrophysiologie, Ionenhomöostase, Mausecho und Herzfunktion, Myozytenfunktion, Angiogenese, Signalling, Biostatistik, klinische Studien, Umgang mit Radionukliden, Zellkultur, Tierschutz, Ethik.

Folgende Forschungsschwerpunkte werden in der Abteilung Kardiologie und Pneumologie im Rahmen des Modellcurriculums bearbeitet:

- > Pathophysiologie, Diagnostik und Therapie der Herzinsuffizienz mit klinischen Studien und experimentellen Untersuchungen.
- > Diagnostik und Behandlung von Herz-Rhythmusstörungen, klinische Untersuchungen.
- > Pathophysiologie der Atherosklerose, tierexperimentelle Untersuchungen.
- > Klinische Untersuchungen zur diastolischen Herzinsuffizienz.
- > Klinische Untersuchungen zur Bedeutung des Ausdauertrainings bei Herzinsuffizienz.
- > Stammzellbiologie und Untersuchungen zur Herzregeneration im Tiermodell.
- > Untersuchung der Herzfunktion und von Ionenströmen sowie von elektrophysiologischen Parametern im Tiermodell und im Gewebeisolat.

Text: Prof. Dr. Gerd Hasenfuß

Nach wie vor stellt die Betreuung der Kinder bzw. die Bezahlung von Schwangerschaftsvertretungen im Rahmen von Drittmittelprojekten ein besonderes Problem dar. Letzteres kann durch einen Ausfallfonds (Größenordnung 1 bis 2 Mannjahre pro Jahr, das heißt ca. 100.000,- Euro) aufgefangen werden und sollte durch die Fakultät durch Beschluss untersetzt werden.

Zur Lösung der zeitnahen Kinderbetreuung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern soll die Fakultät eine angemessene Zahl (4 bis 8) Betreuungsplätze (Kindergarten bzw. Kinderkrippe im Verhältnis 2:1 oder 1:1), die sie generell „anmietet“, um sie zeitnah vergeben zu können (außerhalb der normalen Aufnahmezeiten). Dieses Kontingent steht ausschließlich Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Professorinnen, Professoren etc. zur Verfügung, entsprechende Absprachen sind zu führen.

Text: Prof. Frömmel

KINDERBETREUUNG

außerhalb der Familien

Diese „Vorratshaltung“ von Kita- bzw. Krippenplätzen für die Möglichkeit der zeitnahen Vergabe stößt nicht bei allen Beteiligten und Verantwortlichen auf Gegenliebe. Von unzulässiger Bevorzugung einer Berufsgruppe ist die Rede, vor allem aber wird ein Ungleichgewicht zwischen Bedarf und finanziellem Aufwand gesehen. Um den Streit zu vermeiden, der bislang dazu geführt hat, Standpunkte zu verfestigen und Nichtstun zu fördern, wäre es sinnvoll, eine Analyse des tatsächlichen Bedarfs im Wissenschaftsbereich vorzunehmen, z.B. durch eine Umfrage bei in 2008–2009 eingestellten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, bzw. in der Verwaltung und Pflege eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Der UMG stehen zur Zeit 155 Kitaplätze zur Verfügung. Hinzu kommen in Kooperation mit der Kindertagespflegebörse (20–25 Plätze) und die Anmietung von 13 Plätzen im ASC. Alle Plätze können von allen Berufsgruppen genutzt werden, bedingt durch die Gründungsgeschichte der UMG-eigenen Kindertagesstätte hat allerdings die Pflege bei der Besetzung der Plätze Vorrang.

Die Universität stellte kürzlich fest, dass es an flexiblen Betreuungsmöglichkeiten für Kinder mangelt. Es wurde vorgeschlagen, im Nord-Campus und im Central-Campus jeweils 2-3 Eltern-Kind-Räume einzurichten. Die Organisation der Kinderbetreuung könnte ggf. in Kooperation mit der Kindertagespflegebörse erfolgen. Die Einrichtung von kurzfristig zur Verfügung stehenden Eltern-Kind-Räumen ist grundsätzlich auch für die UMG zu begrüßen. Zu fragen ist, ob hierfür nicht Appartements in den UMG eigenen Wohnheimen genutzt werden können.

Unabhängig von mehr Plätzen, mehr Flexibilität könnte auch über eine erweiterte inhaltliche Ausrichtung des pädagogischen Programms der Kita nachgedacht werden. Viele Eltern melden ihre Kinder im ACS an. Sein Schwerpunkt im Sport und die Möglichkeit zur zweisprachigen Erziehung entspricht dem Bedürfnis vieler Eltern. Über das Konzept können sich Eltern ausführlich über die Homepage des ASC Kinderbewegungshauses informieren. Die UMG könnte darüber nachdenken, ihr Konzept beispielsweise durch ein musikalisches Angebot zu erweitern und etwas Besonderes leisten.

Text: Carmen Franz



Auf dem Campus (fußläufig in wenigen Minuten zu erreichen) sollte eine familienfreundliche Stadtvilla mit Kinderbetreuungsmöglichkeiten (Concierges/Kinderfrauen) gebaut werden. Zu diesem Zweck sollte ein Grundstück ausgesucht und ein Interessenbekundungsverfahren ausgeschrieben werden. Auch eine gezielte Ansprache der Göttinger Wohnungsbaugesellschaft sollte vorgenommen werden, um ein Gebäude errichten zu lassen, welches ca. 8 Wohnungen hoher Wohnqualität hat und einen Bereich, in dem Kinder direkt betreut werden, z.B. in Form eines eher offenen Kindergartens (Tagesmutter), wo die Eltern jederzeit Zugang haben, aufweist. Die Öffnungszeiten der Kinderbetreuung sollten von 8.00 bis 20.00 Uhr sein und dabei auch die Möglichkeit für die Kinder gegeben sein, dort zu übernachten. Es sind Wohnungen für ca. 6 Familien, eine für die Familie der Concierges/Tagesmutter und eine Wohnung für Gastwissenschaftlerfamilien vorzusehen. Das Finanzierungskonzept sieht einerseits die Bereitstellung des Baugrundes (in Form Erbbaurecht?) nebst Investorenmodell vor. Um den Ansprüchen (junger) Wissenschaftlerfamilien am ehesten zu entsprechen, sollte ein Architekturwettbewerb ausgeschrieben werden, als Juroren sollten Nachwuchswissenschaftler fungieren. Text: Prof. Frömmel



FAMILIENHAUS AUF DEM CAMPUS

In der Zwischenzeit wurden erste Kontakte zu Wohnungsbaugesellschaften geknüpft, die sich für das Thema sehr aufgeschlossen zeigten. Es wird eine Arbeitsgruppe gebildet, die das Projekt vorantreiben soll.

Resümee

Die Verpflichtung, geeignete Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ergreifen, steht schon in den Frauenförderrichtlinien von 1997, ebenso auch im gesamtuniversitären Rahmenplan zur Frauenförderung. Schon 2007 schrieb Inken Köhler in der GEORGIA *„Ein zweiter Dauerbrenner in der Frauen- und Gleichstellungspolitik ist die viel zitierte Vereinbarkeitsproblematik. Beruf und Privatleben sind schwer vereinbar, wenn es um Familien mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen geht. Was mir dabei aufstößt ist die Tatsache, dass die Vereinbarkeitsproblematik dabei immer zum Frauenproblem gemacht wird“*. Sie setzte sich dafür ein, *„dass Männer nicht belächelt werden, wenn sie Elternzeit nehmen. ... Kinder sollten nicht als Belastung angesehen werden, weder bei Müttern, noch bei Vätern“*.

Die Dringlichkeit zur Umsetzung aller Vorgaben ist evident. Es ist nicht einfach nur eine generöse Geste gegenüber den Beschäftigten, sondern ist von Bedeutung bei der Gewinnung von hervorragenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Auch an der UMG muss man zur Kenntnis nehmen, dass sich die Zeiten geändert haben. In vielen Abteilungen herrscht schon jetzt Nachwuchsmangel. In der Reihe der Indikatoren für eine erfolgreiche Gleichstellung im Wissenschaftsbereich stehen Berufungen, Habilitationen und Promotionen an erster Stelle. Betrachten wir den Entwicklungsplan der UMG genauer, so stellen wir fest, dass der Frauenanteil an Professuren in den nächsten Jahren nicht wesentlich steigen kann, da gar nicht ausreichend neu zu besetzende Professuren zur Verfügung stehen. In Bezug auf die Promotionen liegt der Frauenanteil erfreulicherweise schon jetzt über 50%. Die Grundlage für erfolgreiche Habilitationsvorhaben ist also vorhanden. Dreh- und Angelpunkt wäre die von den Abteilungsleiterinnen/Abteilungsleitern gewollte

und aktiv betriebene Bindung von promovierten Frauen an die UMG. Ein erster Schritt in die richtige Richtung ist die weitreichende Unterstützung durch Curricula á la Kardiologie. Neben mangelhafter Planbarkeit der Ausbildung ist die zeitliche Überbeanspruchung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auch ein wesentlicher Faktor im Konflikt zwischen Beruf und Familie.

*„Die Vorstellung, qualitativ hochwertige wissenschaftliche Arbeit bedinge permanente zeitliche Verfügbarkeit und sei nicht wirklich mit der Verantwortung für Kinder zu verbinden, kommt erschwerend hinzu. Sie resultiert aus hohen Idealerwartungen – man könnte geradezu von einem Mythos sprechen –, welche mit Wissenschaft verbunden werden und welche auf traditionell männliche Lebens- und Verhaltensmuster zugeschnitten sind“, so Prof. Dr. Strohschneider.*²

Soll die Gleichstellung an der UMG nicht wieder im Reich der Mythen entschwinden, so sind mehr als gute Worte nötig.

Text: Carmen Franz

²) Prof. Dr. Peter Strohschneider, Vorsitzender des Wissenschaftsrates
Beide Zitate aus: Kinder – Wunsch und Wirklichkeit in der Wissenschaft, Forschungsergebnisse und Konsequenzen. BMBF, Referat Chancengerechtigkeit in Bildung und Forschung, 2010.



DIE KRANKENPFLEGE – ein typischer Frauenberuf?

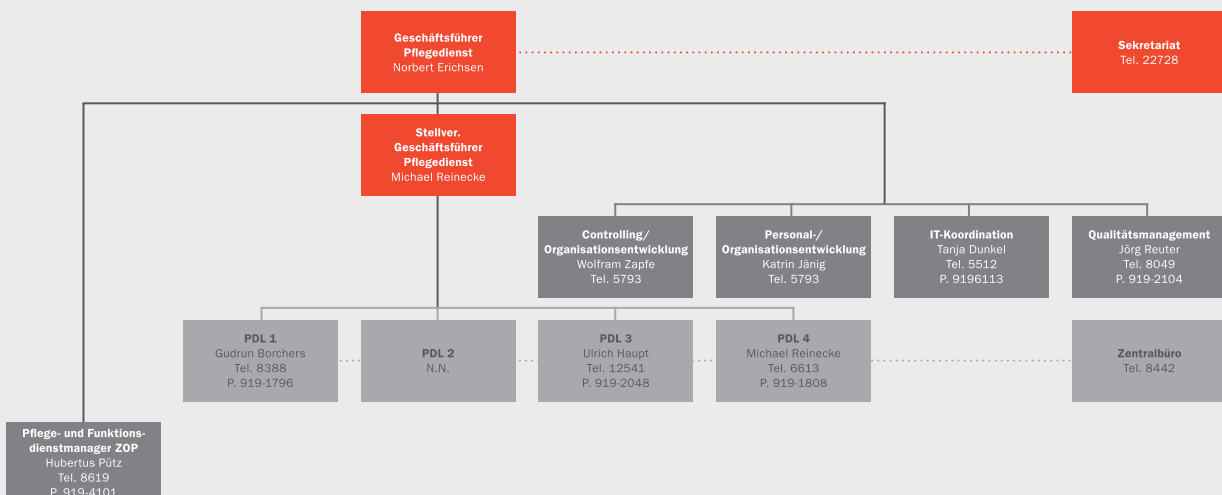
Der Pflegedienst ist ein besonderer Geschäftsbereich in der UMG. Von außen betrachtet hat er etwas Monarchisches. Eine Innenansicht ist schwierig, die Grenzen sind gut bewacht. Diese Kleinstaaterei könnte Folge einer Tradition des Abwertens der Pflege seitens der ärztlichen Seite sein. Die Nightingales und ihre Brüder mussten lange dafür kämpfen, Bedeutung in der Krankenversorgung zu erlangen. Mangel an Respekt oder vielleicht auch nur Desinteresse des einen Partners führt nicht selten zu Rückzugstendenzen des anderen. Seit ungefähr 150 Jahren bemühen sich engagierte Pflegekräfte um ein wissenschaftlich fundiertes organisiertes Krankenpflegewesen. Heute ist Pflege eine akademische Wissenschaft und ihre Forschungsergebnisse sind von großer Bedeutung für die gesamte Medizin. Vielleicht führt dies einmal in hoffentlich nicht allzu fernen Zeiten dazu, dass sich beide Partner auf Augenhöhe begegnen und die Grenzen öffnen.

Ein nahezu geschlossenes System macht natürlich neugierig, Gleichstellungsbeauftragte werden im Besonderen dann neugierig, wenn es sich, wie bei der Pflege, um einen typischen Frauenberuf handelt. Die Erfahrung lehrt nämlich, dass Leitungspositionen, unabhängig vom „Typischen“ des Berufsbildes, Männer magisch anziehen.

Unabhängig von der enormen körperlichen und auch psychischen Belastung der Tätigkeiten in der Pflege sind unregelmäßige Arbeitszeiten, Schichtdienst sicher

Faktoren, die nicht nur auf die Gesundheit, sondern auch auf das Familienmanagement Auswirkungen haben. Nicht umsonst wurde der Medizin in Göttingen eine Kindertagesstätte eingerichtet als akuter Pflegenotstand drohte. Auch heute ist es in arbeitsintensiven Bereichen, wie z.B. im OP, nicht mehr ganz so einfach, Personal zu engagieren. Es gab also reichlich Fragen an den Chef über 1.346 Frauen und 468 Männer, Herrn Norbert Erichsen, Geschäftsführer der Geschäftseinheit Pflegedienst. Natürlich interessierte uns als erstes die Leitungsstruktur.

ORGANISATIONSSTRUKTUR der Geschäftseinheit Pflegedienst



Wir sehen, was wir ahnten. Fünf Pflegedienstleitungen (einschließlich ZOP): eine Frau, drei Männer, eine Stelle vakant. Diese Stelle wurde ausgeschrieben, da sich keine Frau beworben hatte, blieb sie bislang unbesetzt, auch die nächste freiwerdende Leitungsposition soll mit einer Frau besetzt werden, so Herr Erichsen. Wir fragten, ob es nicht möglich sei, mit Hilfe der Personalentwicklung der Pflege eine interessierte Frau aus dem Hause zu qualifizieren und erfuhren von einem großen Problem, mit dem die PE voll ausgelastet sei. Die Auswirkungen von körperlichen Handicaps führt dazu, dass eine beträchtliche Anzahl von Pflegekräften nicht mehr die alten Tätigkeiten ausüben kann und neue Arbeitsplätze gefunden werden müssen. Die Verlagerung von Tätigkeiten auf Assistenzberufe (z.B. Arzthelferinnen) hat nicht dazu geführt, dass Pflegekräfte entlastet wurden, sondern hatte eher eine Arbeitsverdichtung zur Folge.

In den folgenden Leitungsebenen haben Frauen noch das Übergewicht, das Verhältnis 54 Frauen zu 39 Männern muss dennoch auf lange Sicht gut beobachtet werden

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der GEPD beschreibt Herr Erichsen wir folgt:

„um Eltern ein entspanntes Verhältnis von Familie und Beruf zu ermöglichen, haben wir in etlichen Organisationseinheiten relativ flexible Arbeitszeitmodelle. Die folgend genannten Punkte geben einen kurzen Überblick über die Möglichkeiten innerhalb der GEPD.

- > Auf den meisten Stationen/Ebenen beginnen die Frühdienste erst um 6:15 Uhr oder sogar erst um 6:30 Uhr. Dadurch können die Eltern ihre Kinder in Ruhe zur Krippe oder zum Kindergarten bringen, welche um 6:00 Uhr öffnen, ohne zum Frühdienst hetzen zu müssen.
- > Kurze Frühdienste enden oftmals vor dem Kindergarten-/Schulschluss, so dass die Betreuung der Kinder nach Dienstende selbst übernommen werden kann. Ebenso liegt der Dienstbeginn der kurzen Spätdienste häufig nach dem Dienstende von Eltern die in der Regelarbeitszeit arbeiten, somit können sich Eltern die im Schicht-/Regeldienst arbeiten in der Kinderbetreuung am Nachmittag und Abend abwechseln.
- > Um bessere Planungen für beispielsweise Kinderbetreuungen zu gewährleisten, gibt es in einigen Bereichen die Möglichkeit feste Arbeitszeiten bzw. -tage einzurichten.
- > Durch die Schaffung größerer Organisationseinheiten in der Dienstplanung kann größtenteils auch ein kurzfristigeres Tauschen von Diensten bzw. ein Frei ermöglicht werden, da hier mehr eingearbeitetes Personal je Schicht zum Tauschen oder Einspringen zur Verfügung steht. Ferner ist die Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit möglich. Von dieser Möglichkeit wird relativ oft Gebrauch gemacht.
- > Hierbei entscheiden sich die Mitarbeiter/innen häufig auch für die Variante nur an den Wochenenden und/oder in den Nachtdiensten zu arbeiten. In diesen Zeiten ist der andere Elternteil meist zu Hause und kann somit die Kinderbetreuung übernehmen.
- > Als ein weiteres Hilfsmittel für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist das Mitarbeiterportal ESS anzusehen. Hierüber können Dienstplanwünsche bzw. Wünsche für freie Tage von den Mitarbeitern/innen im Voraus im Dienstplan hinterlegt und von den Dienstplanern/innen berücksichtigt werden. Somit können familiäre Termine frühzeitig in die Dienstplanung mit einbezogen werden.

Eine erste Stellungnahme haben wir schon

In einem Gespräch bemerkte die Behindertenbeauftragte der UMG Frau Gabriele Brückner:

„Mein Thema sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich aufgrund der Arbeitsbelastung nicht wieder in die Pflege eingliedern können. Es gibt in der Pflege dafür meines Wissens kein Konzept und man hat es sich leider hier auch etwas zu leicht gemacht. Die Pflege verweist diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf andere Geschäftsbereiche.

Ich verspreche mir aber nach der flächendeckenden Einführung des BEM (Betriebliches Eingliederungsmanagement) zu diesem Thema mehr, da dann auch ein Integrationsteam einberufen werden kann, von demjenigen, der die Erstgespräche führt. In unserem Hause werden die Erstgespräche durch Frau Dr. Reimers und mich geführt.“

Ich hoffe, ich konnte Ihnen damit einen kleinen Einblick in die Möglichkeiten der Dienstgestaltung von Eltern in der GEPD geben.“, so Herr Erichsen.

Wir unsererseits hoffen natürlich, dass viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von dem beeindruckenden Angebot Gebrauch machen wollen und auch können und wir nicht in Gesprächen zu hören bekommen, dass es auch hier heißt „Papier ist geduldig“. Es wäre schön, wenn uns Pflegekräfte über ihre Erfahrungen berichten würden (Tel. 0551 39-9785)
Text: Carmen Franz



Anke Hennecke
Teamleiterin des Bereichs „Technik-Reparaturservice“



SO SCHÖN kann leiten sein!

TECHNIK – BEREICH REPARATUREN – TEAM 3

Anke Hennecke ist eine Frau in den besten Jahren. Frau Hennecke ist seit 01.03.1999 an der UMG als gelernte Raumausstatterin beschäftigt. 2010 kam die Herausforderung; sie wurde Teamleiterin des „Bereichs Technik- Bereich Reparaturen-Team 3“. Ihr Team setzt sich aus 5 Tischlern und 3 Malern zusammen, hinzu kommen noch eine Raumausstatterin und zwei Auszubildende. Frau Hennecke muss die Aufträge koordinieren, das sind nicht wenige, vor allem jetzt bei den vielen Umzügen im Haus. Koordination heißt auch den Teammitgliedern die Arbeit zuteilen, die Auszubildenden auszubilden (dazu gehören Beurteilungsgespräche, nicht unwichtig, die Persönlichkeitsentwicklung der Jugendlichen zu unterstützen). Ca. 80% ihrer Arbeitszeit gehört praktischen Tätigkeiten in ihrem gelernten Beruf, 20% der Administration.

Damit mit der Leitung alles gut klappt absolviert sie ein Teamleitungstraining, sie sieht das auch als eine Art eigene Persönlichkeitsentwicklung und das macht ihr Spaß.

Kontrolle kaum möglich

Sturm erprobt und konfliktfähig muss sie auch sein, denn es gibt Reibungspunkte innerhalb des Teams, die durch strukturelle und führungstechnische Relikte aus der Vergangenheit zu erklären sind. So hat das Tischlerteam nicht nur zwei unterschiedliche räumliche Standorte, es interessiert die Rechte nicht so sehr, was die Linke tut und umgekehrt. Kontrolle kaum möglich.

Man lässt sich nicht in die Karten gucken. Auch nicht so gerne von der Teamleitung. Unterschiedliche Lohngruppen bei gleicher Arbeit sorgen jeden Monat für neuen Ärger. So stehen die Männer immer wieder untereinander in Konkurrenz. Das zerrt an den Nerven, an der Arbeitskraft, an der Motivation.

Preisfrage: wer kriegt's ab?

Reflektion des eigenen Verhaltens statt Konkurrenzgebrüll wünscht sich Anke Hennecke so manchen Tag von „ihren Männern“. Teamgeist halten die im Fußball für selbstverständlich, er könnte auch ihre Arbeit beflügeln., vielleicht auch nur, sie erfreulicher zu gestalten. Anke Hennecke hat Teamgeist und da sie Männer zuweilen für lernfähig hält, gibt es für sie gute Gründe, sich über ihren Karriereweg zu freuen.

Text: Carmen Franz





Gisela Müller



DAS SCHREIBBÜRO

Im Frauenbüro hatten wir Besuch von einer Angestellten des Schreibbüros. Bis dato hatten wir uns noch nicht mit dieser Abteilung beschäftigt und nahmen die Gelegenheit wahr, sie näher kennen zulernen.

Warum ein Schreibbüro?

Es war deutlich geworden, dass die Abteilungen die Flut von Arztbriefen nicht mehr bewältigen konnten. Möglicherweise spielten steigende Patientenzahlen eine Rolle, vielleicht war auch in der einen oder anderen Abteilung eine Reduzierung der Schreibkräfte der Grund. Jedenfalls herrschte Notstand. So lag es nahe, interessierte Schreibkräfte aus dem Haus zusammenzufassen und ein Schreibbüro zu gründen. Nicht alle waren gleich begeistert. Der rasante technische Fortschritt auch im „Schreibwesen“ wird von Verantwortlichen oft nicht wahrgenommen oder interessiert nur mäßig.

Sinnvoll wäre zum Beispiel die Entwicklung von Textbausteine für Briefinhalte, die immer wiederkehren. Das wäre sowohl für die Diktierenden als auch für die Schreibenden effizienter. Mit dem Digitalen Diktat, das Ende 2010 eingeführt werden soll, wäre schnelleres Arbeiten möglich, was auch den ärztlichen Dienst entlasten würde. Aber wie überall können Veränderungen nur dort gelingen, wo alle an einem Strang ziehen.

Natürlich sind auch nicht alle Schreibkräfte von allen Neuerungen begeistert, viele saßen Jahre in ihrem Büro, ohne dass jemand größere Ansprüche an sie gestellt hat. Fortbildung für seine Schreibkräfte hat auch so manch Verantwortlicher für überflüssig gehalten. So konnte sich mancherorts ein Kreislauf des Stillstandes entwickeln.

Um über das Schreibbüro und die darin Tätigen mehr zu erfahren, trafen wir uns mit Frau Gisela Müller. Sie wurde im Oktober 2004 von ihrem Mann von den Harzer Ber-

gen – genauer aus Clausthal Zellerfeld – in die Ebene nach Göttingen „verschleppt“. Sie arbeitete zunächst in der Reisekostenabrechnung und wurde dann im Juli 2009 leitende Angestellte im neu gegründeten Schreibbüro der UMG. Dort sind zur Zeit fünf Frauen beschäftigt. Sie sind qualifizierte Frauen, die sich auch durch Fortbildungen dem technischen Fortschritt stellen. Sie müssen auch Allroundtalente sein denn Briefe aus den unterschiedlichen Fachdisziplinen sollen mit ihrem je unterschiedlichen Vokabular bewältigt werden.

Das Angebot wird von immer mehr Abteilungen angenommen. Das geht über die ZMK, Augenklinik und Nuklearmedizin, bis zur Herz-Kreislaufphysiologie. Es wird zeitnah geschrieben, die Abteilungen zahlen pro Seite.

Der Begriff „Schreibbüro“ assoziiert Bilder von über der Tastatur gebeugten Rücken. Wir nehmen aus dem Gespräch mit nach Hause, dass Schreibkräfte im Schreibbüro in keiner Weise dem Klischee der „Tipse“ entsprechen. Frau Müller legte zum Schluss des Gesprächs großen Wert darauf festzustellen, dass ihre Kolleginnen nicht an den Tisch gefesselt würden und ihre Arbeitszeit durchaus flexibel gestalten könnten. Es müsse eben nur gewährleistet sein, dass der Arbeitsanfall, der von Abteilung zu Abteilung durchaus unterschiedlich wäre, auch zeitnah abgearbeitet werden könnte.

Text: Carmen Franz

FRAUEN INTERNATIONAL

G 1-3 Internationale Beziehungen und EU-Hochschulbüro der Universitätsmedizin

Obgleich die Gleichstellung nicht zentrale Aufgabe des Geschäftsbereichs „Internationale Beziehungen“ ist, können Information und Beratung von Wissenschaftlerinnen die Bemühungen der UMG unterstützen. Die aktive und umfassende Betreuung hilft möglicherweise im Besonderen jungen Wissenschaftlerinnen, die noch nicht in einem entsprechenden Netzwerk eingebunden sind, oder in deren Abteilungen Hilfe nicht ganz so hilfreich sind.

G 1-3 Internationale Beziehungen und EU-Hochschulbüro der Universitätsmedizin

Die Antragstellung und Abwicklung europäischer internationaler Forschungsprojekte, internationale Kooperationen, internationale Mobilität von Wissenschaftlern, Ärzten und Studierenden – dies sind die Hauptarbeitsgebiete des Geschäftsbereichs Internationale Beziehungen, zugleich auch EU-Hochschulbüro der Universitätsmedizin und in dieser Funktion Vollmitglied der EU-Hochschulkonferenz des Landes Niedersachsen.

Diese Einrichtung unter der Leitung von Christiane Hennecke, M.A. besteht seit nunmehr über 10 Jahren und hat seit seiner Gründung vielen anderen medizinischen Einrichtungen in Deutschland als Vorbild für die Etablierung ähnlicher Einrichtungen gedient.

Die Erfolge dieser Einrichtung liegen vor allem im Bereich der europäischen Forschungsförderung aber auch in der Etablierung des EUROLIFE-Netzwerkes, welches auch in diesem Jahr sein 10-jähriges Bestehen gefeiert hat.

Die Universitätsmedizin kann stolz auf über 60 europäische Forschungsprojekte schauen, von denen sie bei sogar 15 Projekten die Funktion des Koordinators inne hatte bzw. aktuell hat. Allein in den Jahren 2006–2009 lagen die durch Wissenschaftler/Innen für die UMG eingeworbenen EU-Fördermittel bei über 15 Mio. €. Damit zählt die UMG zu den führenden Einrichtungen in Niedersachsen im Bereich Lebenswissenschaften.

Die Universitätsmedizin Göttingen ist nicht nur als koordinierende Hochschule oder Partner an zahlreichen internationalen, insbesondere europäischen Forschungsverbundprojekten beteiligt. Der Geschäftsbereich Internationale

Beziehungen informiert die Wissenschaftler/Innen der Universitätsmedizin insbesondere über Ausschreibungen im Rahmen des Forschungsrahmenprogramms der Europäischen Union und unterstützt sie bei der Antragsstellung und den Vertragsverhandlungen. Darüber hinaus begleiten die Mitarbeiterinnen des Geschäftsbereichs das administrative Projektmanagement und die finanzielle Abwicklung der Projekte. Neben den Ausschreibungen der Europäischen Union informiert der Geschäftsbereich Internationale Beziehungen auch über Ausschreibungen zahlreicher weiterer internationaler Fördergeber (z.B. NIH, HFSP u.a.) und unterstützt die Wissenschaftler/Innen dabei, erfolgreiche Anträge für Research Grants zu stellen. Hierbei können die umfangreichen Netzwerkaktivitäten und die daraus resultierenden persönlichen Kontakte aller Teammitglieder des EU-Hochschulbüros oft als wertvolle Hilfe zur Verfügung gestellt werden.

Besondere Aufgabe

Gerade die europäische Forschungsförderung hat sich die Förderung von Frauen in der Wissenschaft als besondere Aufgabe gestellt und dafür auch das Programm „Women in Science“ etabliert.

Zudem legt sie besonderes Augenmerk auf Genderaspekte sowohl aus Sicht der europäischen Forschungsprojekte als auch im Hinblick auf die Einbeziehung von Wissenschaftlerinnen in Führungspositionen in den Projekten des Forschungsrahmenprogramms und im Hinblick auf Karriereentwicklungsmöglichkeiten von Frauen in der Wissenschaft.

Die Berücksichtigung von Auszeiten aus familiären Gründen oder Kindererziehungszeiten finden stets ihre Berücksichtigung bei der Antragstellung für sog. Individual-

maßnahmen. Auch besteht die Möglichkeit in bestimmten Programmen zur Karriereentwicklung nach Wiedereinstieg in die wissenschaftliche Laufbahn an speziellen Fördermaßnahmen teilzunehmen. Die nationalen Kontaktstellen bieten zudem spezielle Workshops für Wissenschaftlerinnen an, die beabsichtigen einen EU-Forschungsantrag zu stellen.

Interessanter Einstieg

Die Tätigkeit als administrative EU-Projektmanagerin bietet insbesondere Generalistinnen, die nicht zwangsläufig aus dem naturwissenschaftlichen Bereich kommen müssen, einen sehr interessanten Einstieg in einen Arbeitsbereich, der mit steigender Tendenz stark nachgefragt ist. Mitarbeiterinnen, die in diesem Bereich über Berufserfahrung verfügen können sich ihre Stellen in ganz Deutschland und Europa aussuchen.

Bisher gibt es dazu keine festen Ausbildungsgänge, die Qualifizierung findet in der Regel als „Training-on-the-Job“ statt, ergänzt durch entsprechender Fortbildungsveranstaltungen im In- und Ausland als auch bei Trainingsaufenthalten bei den ähnlich strukturierten Einrichtungen der EUROLIFE Netzwerkpartner im europäischen Ausland. Da in der Regel projektspezifisch gearbeitet wird ist diese Tätigkeit gut Teilzeit-geeignet, dies wird insbesondere von Kolleginnen nach ihrer Elternzeit zum Wiedereinstieg geschätzt.



Teamwork ist immer wichtig: A.H. inmitten von jungen Wissenschaftlern/Innen bei einem Workshop

Im Anschluss kommt die stellvertretende Leiterin des G 1-3 und EU-Hochschulbüros der Universitätsmedizin Frau Andrea Holzäpfel zu Wort, die ihre eigenen Arbeitserfahrungen und ihren Werdegang schildert. Frau Holzäpfel betreut zudem federführend den Bereich International Health und die dazugehörigen europäisch und international geförderten Forschungsprojekte:

Die Entscheidung nach Göttingen zu ziehen hat sich als absolut richtig erwiesen, da meine Erwartungen an meine berufliche Zukunft an der Universitätsmedizin bei weitem übertroffen wurden.

Zu Beginn meiner beruflichen Karriere in 2005 habe ich mich auf eine Stelle im Team des Geschäftsbereichs für Internationale Beziehungen beworben.

Neue Herausforderung

Im Team des Geschäftsbereichs für Internationale Beziehungen erwartete mich eine sehr abwechslungsreiche Tätigkeit mit immerzu neuen Herausforderungen:

Meine Fremdsprachenkenntnisse waren täglich gefragt,

die direkte Kommunikation mit Wissenschaftlern und Studierenden der UMG und internationaler Partneruniversitäten hat meinen Berufsalltag bereichert und es bot sich mir die Chance fortwährend an den mir anvertrauten Aufgaben zu wachsen. Der Besuch einer Vielzahl von Fortbildungsveranstaltungen und eine sehr gute Einbindung in das bestehende Team haben mir schließlich eine schnelle berufliche Weiterentwicklung zur Projekt-Managerin ermöglicht.

Umso mehr freute es mich, dass ich dieses neu gewonnene Potential auch direkt einbringen konnte, indem ich mehr und mehr Verantwortung für komplexe und große Projekte sowie Projekt-Anträge erhalten habe.

Bemerkenswerte Unterstützung

Mein persönliches Karriereziel langfristig in einer internationalen Organisation Fuß zu fassen, wurde hierbei aktiv von meiner Vorgesetzten, Frau Chr. Hennecke, unterstützt und begrüßt. Nach gemeinsamen Überlegungen mit Frau Hennecke hinsichtlich meiner Karriereentwicklung habe ich mich somit in 2008 dafür entschieden, ein berufs begleitendes Master-Studium im Fach Public Health an der „London School of Hygiene and Tropical Medicine“ zu beginnen. Die bemerkenswerte Unterstützung vor allem, aber nicht nur im Hinblick auf z.B. flexible Arbeitszeiten in Prüfungssituationen, die ich von ihr für dieses ambitionierte Vorhaben erfahren habe, hat mir eine Weiterqualifizierung ermöglicht, die ich direkt in meinen Berufsalltag einfließen lassen kann und die mich meinem Karriereziel einen großen Schritt näher gebracht hat.

Eine vergleichbare Karriereförderung haben auch meine Kolleginnen erfahren, was leider zwangsläufig zu einem häufigeren Wechsel von Team-Mitgliedern führte. Doch trotz dem größeren Einarbeitungs- und Trainingsaufwand der damit verbunden ist, hat sich dieses Ausbildungssystem meiner Erfahrung nach stets – sowohl auf beruflicher als auch persönlicher Ebene – als sehr bereichernd erwiesen.

Text: Christiane Hennecke / Andrea Holzäpfel

FRAUEN INTERNATIONAL

Der „erlebnisreiche“ Weg in die EU-Förderung

Neben einer sehr erfolgreich arbeitenden Projektmanagerin kommt nun noch eine sehr erfolgreiche Wissenschaftlerin der UMG zu Wort, die aus ihrer Sicht die Zusammenarbeit und ihren persönlichen Benefit schildert:

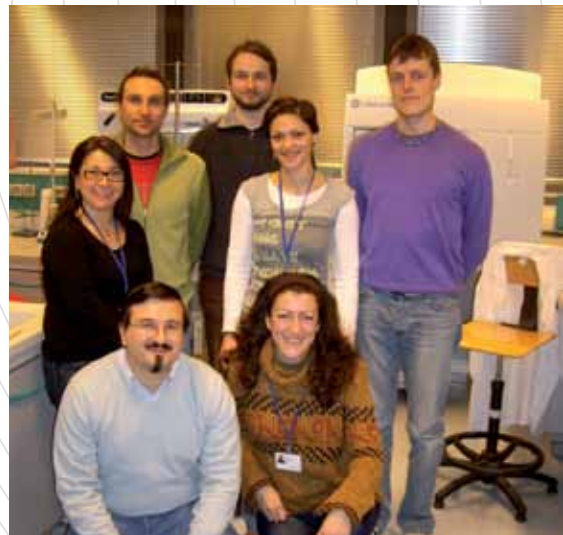
Angefangen hat alles mit einer Frage von Frau Christiane Hennecke, der Leiterin des Geschäftsbereiches Internationale Beziehungen der Universitätsmedizin Göttingen. Sie bat mich im Jahr 2007, an einem Treffen in Edinburgh teilzunehmen, um gemeinsam mit den Vertretern der Eurolife (Network of European Universities Life Sciences) Universitäten einen Antrag an die Europäische Union im Rahmen des 6. Forschungsrahmenprogrammes zu initiieren. Hier sollten Arbeitsgruppen, die alle ausgewiesene Erfahrungen in präklinischer Bildgebung haben, die Gelegenheit gegeben werden, ihre Fähigkeiten zu bündeln. Nach diesem Meeting in Schottland und später während eines weiteren Treffens in Dublin hatten meine Arbeitsgruppe und ich die Möglichkeit, weitere internationale Kontakte zu knüpfen. Das war der eigentliche Beginn, ein europaweites wissenschaftliches Netzwerk in der Bildgebung aufzubauen.

Intensiviert wurde dieser Kontakt dann durch die mittlerweile vier, von meiner Arbeitsgruppe und mir mitorganisierten Göttinger Kongresse ‚On Molecular and Optical Imaging‘. Es gelang uns, für diese Veranstaltungen hervorragende Redner u.a. aus den Eurolife Universitäten zu gewinnen.

Schwierige Aufgabe

Dann kam die Anfrage aus Trieste, Italien, ob wir bereit seien, als Partner an einem EU-Projekt mitzuwirken, welches Partnerschaften und vor allem Verbindungswege zwischen Industrie und Hochschulen zum Ziel hat. Dies stellte mich, als eine in EU-Projekten noch ziemlich unerfahrene Wissenschaftlerin, vor die schwierige Aufgabe, ein IAPP (Marie Curie Industry-Academia Partnerships and Pathways Project) formal abzuwickeln, Kosten zu berechnen und rechtlich keine Fehler zu machen. Es wurde dann aber relativ unproblematisch, da ich mich hier auf die

große Erfahrung und vor allem auf das hohe Engagement der Mitarbeiter des Geschäftsbereiches Internationale Beziehungen verlassen konnte.



Sarah Greco (zweite von rechts) and Christian Dullin (letzte Reihe) von der UMG während ihres Forschungsaufenthaltes in Trieste bei Wissenschaftlern von CBM im AREA Science Park von Trieste.

So wurde dieses Projekt erfolgreich initiiert und wir wurden vor allem bei bürokratischen Aspekten von Frau Ch. Hennecke und ihrem Team sehr professionell unterstützt. Dies beinhaltete viele gemeinsame Sitzungen mit Nachhilfe in EU-Fragen und netten Erinnerungen daran, was von unserer Seite noch alles termingerecht zu erledigen sei. Gerade dieses IAPP Projekt, das seit einem Jahr angelaufen ist, hat sich als sehr fruchtbar erwiesen. Es ermöglicht den Austausch unterschiedlicher wissenschaftlicher Erkenntnisse der einzelnen Beteiligten, indem z.B. Mitarbeiter meiner Arbeitsgruppe bei den Partnern für einige Zeit vor Ort arbeiten.

Weitere förderliche Instrumente sind die regelmäßig stattfindenden ‚Workshops‘ und ‚Summerschools‘. Erst letztes Jahr konnten wir im Rahmen des IAPP hier in Göttingen einen ‚Imaging Workshop‘ organisieren, eine Veranstaltung, mit der wir unser ‚Imaging Netzwerk‘ pflegen und auch erweitern konnten.

Neue Kontakte knüpfen

Es sei noch erwähnt und nicht zu unterschätzen, dass die durch den Austausch gewonnenen Erfahrungen in anderen europäischen Ländern bezüglich unterschiedlicher Firmen- und Hochschulstrukturen für uns von großer Bedeutung waren. Besonders interessiert haben meine Mitarbeiterinnen hier die Frauenförderungsprogramme, die oftmals geprägt waren von einem völlig anderen Verständnis bezüglich der Effektivität, Beruf und Familie sinnvoll zu verbinden.

Auf diese Weise gelang es uns, immer mehr Kontakte in Europa zu knüpfen. Es sind vor allem die hervorragenden wissenschaftlichen Arbeitsgruppen der einzelnen Länder, die sich hier zur Kooperationen zusammenfinden. So wurden wir als Partner für weitere EU-Anträge gewonnen, in denen wir die Bildgebung für die beantragten Projekte übernehmen sollten. Um uns in den unübersichtlichen EU-Forschungsprogrammen und in der noch sehr komplexen Antragsformulierung zurechtzufinden, stand Frau Hennecke uns stets wie selbstverständlich und kompetent zur Seite. Erst kürzlich wurde wieder ein weiteres ‚large scale project‘ im Bereich Nanotechnologie und Nanoscience des 7. Forschungsrahmenprogrammes, an dem unsere Arbeitsgruppe als Partner beteiligt ist, positiv begutachtet. Ohne viele Vorbehalte können wir nun und in Zukunft auf die Unterstützung des hervorragenden Teams von Frau Hennecke zählen. Mittlerweile gehören wir fast zu den Experten im Formulieren von EU-Anträgen und werden sogar von unseren Partnern gelegentlich zu Rate gezogen.

Und das ist nicht alles: mittlerweile erfolgen vermehrt Einladungen zu Vortragsveranstaltungen sowie Lehrbeteiligungen. So konnte ich etwa im Jahr 2008 einen Übersichtsvortrag im Rahmen der „Distinguished eurolife Faculty Lecture Series“ am Trinity College in Dublin halten; ab 2011 werden wir zusätzlich an der Lehre im Bereich Molekulare Medizin in Dublin eingebunden sein.

Distinguished eurolife Faculty Lecture Serie: „Molecular Imaging: Preclinical Evaluation of Novel Tumor Therapies“ gehalten von Prof. F. Alves am 2. April 2009.

Wir sind gespannt, was alles noch folgt!

Eine sehr interessante und für unsere Forschung auch außerordentlich fruchtbare Zusammenarbeit mit anderen EU-Partnern ist auf diese Weise möglich geworden. Die beschriebenen EU-Initiativen, die für die erfolgreiche Umsetzung vieler Forschungsprojekte der beteiligten Wissenschaftler unumgänglich ist, sollte von uns allen nicht nur begrüßt, sondern auch mit besonderer Tatkraft unterstützt werden.

Text: Prof. Dr. Frauke Alves



Optical Imaging Workshop im Rahmen des IAPP Projektes in Göttingen.

Bei diesem Workshop informierte sich auch eine hochrangige Mediziner-Delegation der Universität Nanjing über die neusten Methoden der mikroskopischen und präklinischen Bildgebung sowie ihre Umsetzung in die klinische Anwendung. Die chinesischen Mediziner unter Leitung ihre Dekans, Prof. Gao Qian, absolvierte ein viertägiges, umfangreiches Besuchsprogramm an der Universitätsmedizin Göttingen. Dieses Treffen hatte der Geschäftsbereich Internationale Beziehungen organisiert.



Diskussion von Frauke Alves (Mitte), Christiane Hennecke (links) und Walter Stühmer vom MPI für Experimentelle Medizin (Mitte) mit Vertretern der Mediziner Delegation der Universität Nanjing auf dem Optical Imaging Workshop 2009.



Prof. Dr. rer. nat. Silke Schicktanz
Universitätsmedizin Göttingen
Abt. Ethik und Geschichte der Medizin

FRAUEN IN DER UMG

kurz vorgestellt

Silke Schicktanz hat seit April 2010 die Professur für Kultur und Ethik der Biomedizin an der Universität Göttingen inne. Hier lehrt sie Geschichte, Theorie, Ethik der Medizin sowie Geschlechterforschung. Nach ihrem Studium der Biologie und Philosophie an der Universität Tübingen (1991 – 1998) schloss sie ihre Dissertation über die ethischen Aspekte der Xenotransplantation 2002 mit summa cum laude ab, die 2003 im Campus-Verlag als Monografie erschienen ist. Anschließend ging sie an das Deutsche Hygiene-Museum Dresden, wo sie als Projektleiterin der erste deutschlandweite Bürgerkonferenz „Streitfall Gendiagnostik“ betreute. Von 2002 bis 2005 sammelte sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin erst am Max-Delbrück-Centrum in Berlin (AG Bioethik & Wissenschaftskommunikation) und dann an der Universität Münster (Ethik und Geschichte der Medizin) weitere Forschungs- und Lehrerfahrungen. 2006 wurde sie auf die Juniorprofessur für Geschichte, Theorie und Ethik der Medizin an der Universität Göttingen berufen. Durch mehrwöchige Forschungsaufenthalte in Israel (Ben Gurion University), Großbritannien (CESAGEN, Lancaster), den USA (UC Berkeley) und Indien (JNIAS, Delhi) hat sie ihr Forschungsinteresse zu den (inter- und intra-)kulturellen Aspekten der Bioethik weiter auf- und ausgebaut. Als berufene Fachgutachterin ist sie u.a. für den European Research Council (ERC) (2009 – 2011) tätig.

Ihre aktuellen Forschungsschwerpunkte sind die ethischen und kulturellen Implikationen der Organtransplantation, von Entscheidungen am Lebensende und Gendiagnostik, die sie in mehreren Forschungsprojekten gefördert von EU, BMBF, GIF und VW-Stiftung gemeinsam mit ihrer Arbeitsgruppe bearbeitet. Sie hat mehrere interdisziplinäre Sammelbände herausgegeben und ihre Forschungsarbeiten in internationalen Fachzeitschriften wie u.a. *Journal of Medical Ethics*; *Medicine, HealthCare and Philosophy*; *Social Science & Medicine*; *Cambridge Quarterly Health-Care Ethics*; *Healthcare Analysis*; *New Genetics and Society*; und *Ethik in der Medizin* publiziert.



Prof. Dr. rer. nat. Blanche Schwappach
Biochemie I im Zentrum Biochemie und Molekulare Zellbiologie



Birke Kleinschmidt
Fotographin

Prof. Dr. rer.nat. Blanche Schwappach wird am 01.11.2010 die W3-Professur für Biochemie im Zentrum für Biochemie und Molekulare Zellbiologie antreten.

Sie studierte in Konstanz Biologie (Biochemie/Biophysik) und verließ die Universität mit einem „sehr gut“. In Hamburg promovierte sie mit „summa cum laude“ und habilitierte sich 2004 für Molekularbiologie und Zellbiologie in Heidelberg. Ihr Thema ist „Zellbiologie von Ionen-transport-Proteinen; Beitrag von intrazellulären Organellen zur Redoxhomoöstase und subzelluläre Sortierung von ATP-empfindlichen Kaliumkanälen in pankreatischen beta-Zellen. Ihre derzeitige Position ist „Welcome Trust Senior Fellow and Senior Lecturer“ an der Universität Manchester in Großbritannien. Dort ist sie seit 2007 zu Hause, zudem ist sie Gastprofessorin an der Universität Heidelberg.

Wir freuen uns sehr, dass wieder zwei Frauen für die Arbeit an der UMG gewonnen werden konnten und hoffen, dass sie sich für die Gleichstellung engagieren werden.

Frau Kleinschmidt ist seit 12 Jahren am Klinikum beschäftigt, seit Dezember 2009 als Fotographin in der Hautklinik. Birke Kleinschmidt lieferte viele Fotos für diese GEORGIA Ausgabe.

Hauptsächlich fotografiert sie die Patienten zur Dokumentation ihrer Erkrankungen, für die Lehre oder für Publikationen. Ihre Ausbildung zur Fotographin hat sie 1990 – 1992 am Lette-Verein Berlin gemacht, die Meisterprüfung dann 2001. Sie hat einen Sohn, der Lion heißt und bald 7 Jahre alt wird.

Prof. Dr. rer. nat. Dipl.-Psych.
Christiane Kiese-Himmel



FRAUEN IN DER UMG

kurz vorgestellt

Psychologische Psychotherapeutin, Klinische Psychologin BDP, Leiterin der Funktionseinheit ‚Psychologie in Phoniatrie und Pädaudiologie‘ an der Universitätsmedizin Göttingen bis zum 31. Dezember 2008. Nach Auflösung der Abt. Phoniatrie/Pädaudiologie ist die Klinische Kommunikationspsychologie als Phoniatrie/Pädaudiologische Psychologie unter ihrer Leitung der Abt. Medizinische Psychologie und Medizinische Soziologie, Universitätsmedizin Göttingen, angegliedert. <http://www.allgemeinmedizin.med.uni-goettingen.de/taktil/taktil00.php>

Die Integration von Psychologie in Phoniatrie und Pädaudiologie hat das Verständnis von Stimm-, Sprech-, Sprachablauf-, Hör- und Sprachstörungen verändert sowie ein Paradigmenwechsel in Diagnostik und Therapie bewirkt. Ein Ergebnis ist z.B. die Beurteilung von Störungsbildern unter dem Aspekt von Kommunikation bzw. von Kommunikationsbedürfnissen vs. Kommunikationsfähigkeiten. Zur individuumszentrierten Sichtweise sind situative, kontextbezogene und sozialpsychologische Betrachtungen getreten. Die Bedeutung kognitiver Strukturen für die Sprachentwicklung wurde erkannt, was für die Therapie einer Kommunikationsstörung von erheblicher Bedeutung ist.

Arbeitsschwerpunkte: frühe Sprachentwicklung; Sprachentwicklungsstörungen; Sprachentwicklung permanent hörgestörter Kinder; taktil-kinästhetische Wahrnehmung bei jungen Kindern; auditive Verarbeitungs- und Perzeptionsstörungen; psychosomatische Dysphonien im Erwachsenenalter.

Einwerbung und Leitung verschiedener Drittmittel-Projekte, u.a. Begründerin des Göttinger Hör-Sprachregisters. 1998 und 2005: Wissenschaftspreis der Annelie-Frohn-Stiftung und der Deutschen Gesellschaft für Phoniatrie und Pädaudiologie (DGPP). Geladene Expertin des Instituts für Qualität und Wirtschaftlichkeit im Gesundheitswesen (IQWiG) in Köln zur wissenschaftlichen Erörterung der Frage der Einführung einer Früherkennungsuntersuchung auf umschriebene Entwicklungsstörungen des Sprechens und der Sprache auf Empfehlung des G-BA.

Autorin mehrerer Bücher und verschiedener psychologischer Testverfahren (AWST-R; ELAN; TAKIWA; DEF-TK). Wissenschaftl. Beirat der Zeitschrift für Kommunikationsstörungen: Sprache-Stimme-Gehör. Reviewer-Tätigkeit für verschiedene Fachzeitschriften.

Mitglied des Berufsverbandes Deutscher Psychologinnen und Psychologen (BDP), der Deutschen Gesellschaft für Medizinische Psychologie (DGMP). Delegierte der Sektion Klinische Psychologie des BDP im erweiterten Vorstand der Deutschen Gesellschaft für Sprach- und Stimmheilkunde (DGSS), Schriftführerin der DGSS. Mitglied der „Interdisziplinären Arbeitsgruppe zur Erarbeitung einer gemeinsamen Leitlinie ‚Sprachentwicklungsstörungen‘ für die AWMF“.

Kongresspräsidentin (gemeinsam mit Prof. Dr. Werner Deutsch, Entwicklungspsychologie, TU Braunschweig) des 77. Kongress der DGSS vom 24. bis 26. März 2011: Stimme – Sprache – Kognition: von A(VWS) bis Z(appelphilipp).



Einerseits gibt es Menschen, die schon kurz nach der Ausbildung vom „in Rente gehen“ träumen, andererseits gibt es Menschen, für die „der Ruhestand“ ein Albtraum ist.

Ich war froh, dem doch häufig sehr anstrengenden Arbeitsleben Adieu sagen zu können, freute mich auf das, was ich immer schon tun oder erleben wollte. Aber man bekommt eben nichts geschenkt. Viel unstrukturierte Zeit verlangt ein gerüttelt Maß an Disziplin. Plötzlich immer Ausschlafen, immer lesen können ist auch nicht das reine Vergnügen. Leider habe ich keine Begabung, ich kann nicht malen oder philosophieren, auch musiziere ich nicht. In meiner Jugend wollte ich Jazz-Sängerin werden, durfte ich nicht. Jetzt ist es zu spät, hab zuviel geraucht.

Klar, man bekommt mit den Jahren eine gewisse Routine im Management des Ruhestandes. Vor allen Dingen lerne ich zu wissen, was ich auf gar keinen Fall will: Busreisen mit Rentnern in vorwiegend beiger Bekleidung auf der Flucht vor dem Lebensabend! Rentner sind für mich eine Plage geworden, wohin man kommt, sie sind allhier – egal ob Lüneburger Heide oder Verona!

EINERSEITS UND ANDRERSEITS WIEDER BELEBT

Nächster Versuch. Das Ehrenamt. Vor allem dort, wo keiner gerne hinguckt, aber Hilfe gebraucht wird, kann ehrenamtlich gearbeitet werden. Das ist keine „echte“ Arbeit, aber so ähnlich und unterscheidet sich deutlich vom Hobby. Je nach Grad der Ruhestandslangeweile oder des Engagementspotenzial kann es allerdings in Arbeit ausarten. Das tat es sehr schnell. Ich kann nicht Nein sagen. Einerseits also Entlastung vom Dauerglück - andererseits Gefahr des Verschlungenwerdens.

Seit einiger Zeit erlebe ich eine dritte Variante. Die Reaktivierung. Wiederbelebung auf Zeit in das alte Umfeld. Ein ganz erstaunliches, wunderbares Erlebnis. Man traut seinen Augen und Ohren nicht. Vertraute Gesichter, alte Rituale, oft schon gehörte Sätze, déjà vu nach déjà vu, Neues leider rar.

Einerseits pures Entsetzen. Wie viel Zeit braucht Veränderung?
Andererseits reine Freude daran, dem Rad noch einmal einen Schubs nach vorne geben zu können.

In diesem Sinne und mit freundlichen Grüßen
Ihre Carmen Franz

EIN GEDICHT ZUM SCHLUSS

von Hermann Hesse

Im Altwerden

Jung sein und Gutes tun ist leicht,
Und von allem Gemeinen entfernt sein;
Aber lächeln, wenn schon der Herzschlag schleicht,
Das will gelernt sein.

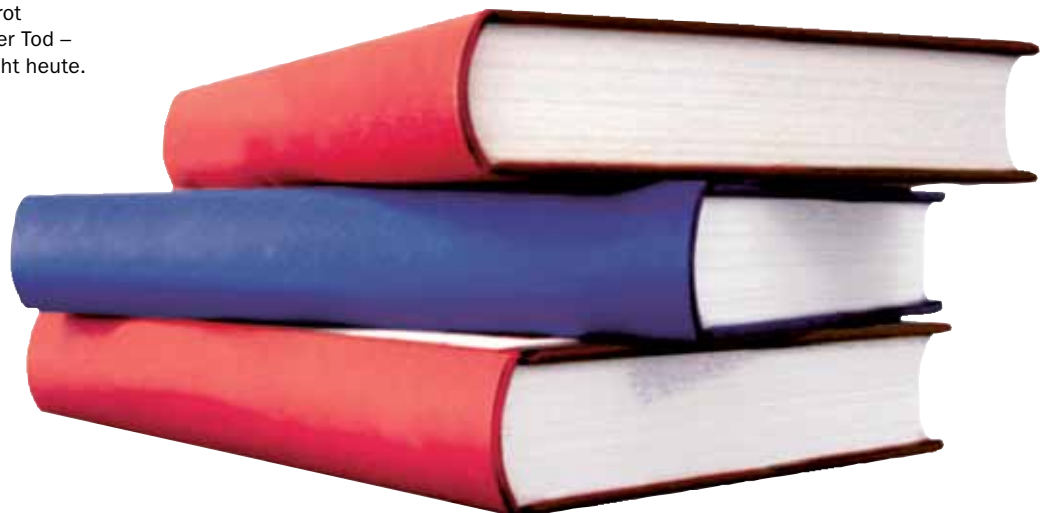
Und wem's gelingt, der ist nicht alt,
Der steht noch hell in Flammen
Und biegt mit seiner Faust Gewalt
Die Pole der Welt zusammen.

Weil wir den Tod dort warten sehn,
laß uns nicht stehen bleiben.
Wir wollen ihm entgegengehn,
Wir wollen ihn vertreiben.

Der Tod ist weder dort noch hier,
Er steht auf allen Pfaden.
Er ist in dir und ist in mir,
Sobald wir das Leben verraten.

Ach, auch das ist bald zerronnen,
Und auf Erden wird es kalt.

Herrlich ist für alte Leute
Ofen und Burgunder rot
Und zuletzt ein sanfter Tod –
Aber später, noch nicht heute.



IMPRESSUM

Die Zeitschrift Georgia wird vom Frauen- und Gleichstellungsbüro der Universitätsmedizin Göttingen herausgegeben.

Redaktion: Carmen Franz

Redaktionsassistentz: Silke Groß

Layout: Basta Werbeagentur GmbH, Göttingen

Auflage: 1.500 Exemplare

Erscheinungstermin: Herbst 2010

Die eingereichten Beiträge geben nicht in jeder Hinsicht die Meinung der Redaktion wieder. Die Redaktion behält sich vor, gelieferte Beiträge redaktionell zu bearbeiten.

Sie erreichen uns unter der
Telefonnummer: 0551 / 39-9785 oder per
E-Mail: frauenbuero@med.uni-goettingen.de.

© Basta Werbeagentur GmbH, Göttingen

