

Mentoring an den Universitätskliniken Basel, Resultate 2010-12

Autorinnen:

<p>PD Dr. Ladina Joos Zellweger Oberärztin Pneumologie St. Claraspital Kleinriehenstrasse 30 4058 Basel E-Mail: ladina.joos@unibas.ch</p>	<p>Prof. Dr. med. Irene Hösli Abteilungsleiterin Geburtshilfe und Schwangerschaftsmedizin Frauenklinik Universitätsspital Basel Spitalstrasse 21 4031 Basel E-Mail: irene.hoesli@usb.ch</p>
<p>Prof. Dr. med. Antje Welge-Lüssen Leitende Ärztin Hals-Nasen-Ohrenklinik Universitätsspital Basel Petersgraben 4 4031 Basel E-Mail: antje.welge-luessen@usb.ch</p>	<p>Nathalie Laissue Mentoringprogramm und Teilzeitprojekt- Administration/Koordination Ressort Chancengleichheit Petersgraben 35 4003 Basel E-Mail: nathalie.laissue@unibas.ch</p>

<http://www.mentoring-medizin.unibas.ch/team.html>

Mentoring an den Universitätskliniken Basel, Resultate 2010-12	1
1. Ablauf der vierten Mentoring-Runde am Universitätsspital Basel	1
2. Resultate der Schlussevaluation	2
2.2. Zielerreichung der Mentees	3
2.3. Die beruflichen Schritte der Mentees während der 4. Mentoring-Runde	3
2.4. Einschätzung der Mentees zum Mentoring	4
3. Ergebnisse Mentoren/Mentorinnen	8

An der Medizinischen Fakultät Basel wurde von 2004 bis 2010 mit Mitteln des Bundesprogramms Chancengleichheit ein Mentoring-Programm für Medizinerinnen durchgeführt, die eine universitäre oder klinische Karriere anstrebten. Ab Frühling 2010 wurde das Mentoring-Programm institutionalisiert und als fakultätseigenes Angebot weitergeführt unter der neuen Leitung von PD Dr. Ladina Joos Zellweger und Prof. Dr. med. Antje Welge-Lüssen. Als Programmleiterin und Präsidentin der Gleichstellungskommission (GKL) der Medizinischen Fakultät übernahm Prof. Dr. med. Irene Hösli die Lenkung der Projekte der GLK, die von 2004 bis Ende 2009 unter der Leitung von Prof. Dr. med. Regine Landmann standen. Nathalie Laissue stiess 2007 als Sekretärin zum Team und übernahm ab 2010 weitgehend die Aufgaben von Anne von Gunten, wissenschaftliche Mitarbeiterin von 2004 bis Ende 2009. Seit 2010 werden auch Männer ins Programm aufgenommen, um Nachwuchsmediziner/Medizinerinnen in ihrer Karriereplanung und –umsetzung zur Professur oder Chefarzt/-ärztinnen-Position zu unterstützen.

Die 4. Mentoringrunde begann im Juni 2010 und dauerte bis August 2012. In dieser Zeit begleiteten 18 Mentoren/Mentorinnen 18 Assistenz- und Oberärzte/-ärztinnen, während das Programm Team 3 Rahmenveranstaltungen mit Workshops zu Themen wie Habilitation, Drittmittelakquisition Zielsetzung etc. organisierte (mit Gastrednern aus dem Forschungsrat Nationalfonds u.a.). Zudem unterstützte das Programm-Team die Entscheidungs- und Zielfindungsprozesse innerhalb der Mentoring-Duos über anleitende Formulare, Vereinbarungen und Leitfäden. Das Programm war auf Menteseite ein Erfolg. Auf der Mentoreseite ist der Erfolg weniger deutlich, wobei die Rücklaufquote von 50% kein zuverlässig repräsentatives Bild erlaubt. Resultate der Auswertung werden im folgenden Bericht dargestellt.

1. Ablauf der vierten Mentoring-Runde am Universitätsspital Basel

Insgesamt wurden 1286 weibliche und erstmals männliche Assistenz- und Oberärzte/-innen aus Spitälern der Nordwestschweiz auf die 4. Mentoring-Runde schriftlich aufmerksam gemacht. Nebst den Basler Universitätskliniken wurden neu auch die grösseren Spitäler in Olten und Aarau angeschrieben mit einem Fragebogen im Anhang für die Bewerbung im Mentoring-Programm. 58 Assistenz- und Oberärzte/-ärztinnen (25 Frauen, 33 Männer) meldeten sich

an. 2 Anmeldungen konnten nicht mehr berücksichtigt werden, weil sie zu lange nach der gesetzten Anmeldefrist eintrafen. Von den 56 restlichen Anmeldungen erhielten 23 (11 Frauen und 12 Männer) eine Absage, weil sie entweder schon habilitiert waren oder die Kriterien für die Aufnahme ins Mentoringprogramm nicht erfüllten. Unter den 56 berücksichtigten Anmeldungen befanden sich 5 Frauen, die Teilzeit arbeiteten und sich von ihrem Profil her eher als Kandidatinnen für das Teilzeit-Arbeit fördernde Projekt der Medizinischen Fakultät zu eignen schienen. Diese Ärztinnen wurden dahingehend informiert und 2 von ihnen wurden ins TZ-Projekt aufgenommen und in die Mentoring Rahmenveranstaltungen eingebunden. Die verbleibenden 28 Interessenten/-innen (7 Frauen, 21 Männer) wurden für ein kurzes, persönliches Interview aufgebeten. Die Selektion erfolgte aufgrund dieser Interviews. 7 Interview-Teilnehmer/-innen (1 Frau, 6 Männer) erhielten eine Absage. Die 21 verbleibenden Mentees (8 Frauen, 13 Männer) wurden in die vierte Mentoring-Runde aufgenommen. 2011 beendeten 3 Mentees (2 männlich, 1 weiblich) das Programm frühzeitig wegen Fellowship im Ausland und Wechsel des Arbeitsortes. Für die Teilnehmerinnen wurden Mentoren/Mentorinnen gesucht, die möglichst den Bedürfnissen und Wünschen der Mentees entsprachen. Die 18 Mentoring-Duos trafen sich während 2 Jahren etwa alle 3 Monate, um konkrete Karrierefragen zu klären und berufliche Schritte zu planen.

Das übergeordnete Ziel der 4. Mentoring-Runde war die Förderung der klinisch-universitären Karriere von Ärztinnen und seit 2010 auch von Ärzten unter Berücksichtigung der Annahme, dass Männer auch betroffen sind von den vorherrschenden betrieblichen und psychosozialen Strukturen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erschweren - auch wenn sich die Hindernisse je nach Gender verschieden gestalten. Das längerfristige Ziel besteht nach wie vor in der Erhöhung der Anzahl an Medizinprofessorinnen.

2. Resultate der Schlussevaluation

2. 1. Soziodemographische Daten zu Mentees und Mentoren/Mentorinnen

An der 4. Mentoring-Runde (2010-12) nahmen 11 (61.1%) Männer und 7 (38.9%) Frauen von Anfang an bis zum Schluss teil. Sämtliche Mentees füllten den Schlussfragebogen aus. Im gleichen Verhältnis (11 zu 7 bzw. 61.1% zu 38.9%) verhielt sich die Verteilung zwischen Assistenzärzten/-ärztinnen (AA's) und Oberärzten/-ärztinnen (OA's). Unter den 7 weiblichen Teilnehmerinnen befanden sich 4 (57.1%) AA's und 3 (42.9%) OA's. Zu den AA's zählte eine MD-PhD-Studentin. Bei den Männern lag das Verhältnis bei 7 AA's (63.6%) und 4 (36.7%) OA's. Zu den OA's zählten je eine männliche und weibliche OA-Stellvertretung.

Zu Beginn des Programmes hatten 5 Männer insgesamt 7 Kinder, wohingegen die 7 Ärztinnen im Programm bei der Anmeldung kinderlos waren (100%).

3 Männer wurden im Verlauf des Mentorings zum zweiten Mal Vater und ein Arzt wurde erstmals Vater. Eine Ärztin gebar während der Mentoring-Runde ihr erstes Kind und war Ende der Mentoring Runde erneut schwanger, die restlichen 6 Frauen blieben kinderlos. Im Ganzen stieg die Anzahl der Kinder von 7 in 2010 auf 12 in 2012 und die Prozentzahl der Eltern stieg von 5 Mentees (27.7%) zu Beginn des Programms auf 8 Mentees (44.4%) am Ende.

Das Durchschnittsalter lag bei 35.8 (30 – 44) Jahren. Die Männer waren im Durchschnitt 1.5 Jahre älter als die Frauen. Das Durchschnittsalter der Frauen, lag bei 34.9, bei den Männern bei 36.4. Erwartungsgemäss lag die Altersklasse der AA's (33.7) deutlich tiefer als die der OA's (38.4).

4 Mentees waren ledig, 4 in einer festen Partnerschaft, 1 geschieden und 9 verheiratet.

Die 18 Mentees wurden von insgesamt 18 Mentoren/Mentorinnen betreut: 4 weiblichen Mentees wurden 4 Mentorinnen zugeteilt, die restlichen Mentees (3 Frauen, 11 Männer) wurden von Mentoren betreut.

In allen Runden äusserten die Mentees den Wunsch, Mentoren/Mentorinnen zugeteilt zu werden, die sie sowohl fachlich, wie auch im Hinblick auf Fragen zur Vereinbarkeit von Karriere und Familie unterstützen würden. Leider bleiben die Mentorinnen nach wie vor im Vergleich zu den Mentoren deutlich untervertreten, da auf Ebene der Professuren nicht genug Frauen zur Verfügung stehen.

Vergleich zu früheren Runden (2004-2012):

Mentees	2004-05	2006-07	2008-09	2010-12
Ausschreibung Mentoring	403 (AA & OA, w)	303 (nur AA, w)	373 (AA & OA, w)	1375 (AA & OA, w+m)
Total Anmeldungen	70 (17%)	26 (8.6%)	32 (8.6%)	58 (4.2%)
n Selektion aus Anmeldungen	25 (35.7%)	23 (88.5%)	17 (53%)	21 (36.8%)
n Mentees Schluss	23	19	14	18
Aussteigerinnen-Quote	8%	17.40%	17.60%	14.30%

Alter Mittelwert, Streuung	36.4, 29 - 45	32.5, 29 - 36	40.4, 31 – 55	35.8, 30-44
n Mentees mit 1-3 Kindern	13 (56.5%)	3 (15.8%)	5 (35.7%)	8 (44.4%)
n Mentees ohne Kinder	10 (43.5%)	16 (84.2%)	9 (64.3%)	10 (55.6%)
n AA	4 (17.4%)	19 (100%)	6 (42.9%)	11 (61.1%)
n OA	19 (82.6%)	-	8 (57.1%)	7 (38.9%)
Geschlecht Mentoren/Mentorinnen	7 w, 16 m	2 w, 17 m	4 w, 8 m	4 w, 14 m

Tabelle 1: Soziodemographische Daten zu Mentees u. Mentoren/Mentorinnen, Runden 1 – 4

2.2. Zielerreichung der Mentees

Insgesamt wurden die Hauptziele zu 63% erreicht (46 Nennungen, davon 41% vollständig erreicht, 22% zum grossen Teil erreicht. Insgesamt 37% (11 Nennungen) wurden zu einem kleinen Teil (13%) oder gar nicht (24%) erreicht. Die Hauptziel-Nennungen (open end responses) liessen sich unterteilen in die Gruppen, die auf *Tabelle 2* ersichtlich sind.

Zu Beginn des Mentorings wurde die individuelle Zielsetzung von den Mentees in Absprache mit ihren Mentoren/Mentorinnen schriftlich festgelegt und der Programmleitung mitgeteilt. Die Mentees verglichen in der Schlussevaluation ihre effektiv erreichten Ziele mit ihren Zielvorstellungen von 2010. Da in der Befragung zwischen Hauptzielen, Zwischenzielen und persönlichen Zielen unterschieden und, je nachdem bis zu 7 Punkten pro Zielformulierung genannt wurden, beschränkten wir uns hier auf die genannten Hauptziele und deren Erreichung. Insgesamt wurden von den 18 Mentees 46 Ziele genannt.

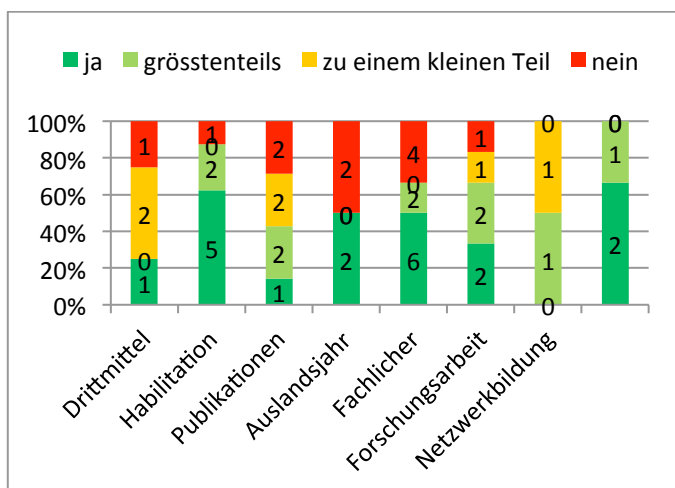


Tabelle 2: Resultate zu Frage „Haben Sie Ihr Hauptziel erreicht?“

Habilitation: Im Zusammenhang mit der Habilitation in *Tabelle 2* wurden als Ziele die Planung zum Erreichen der Habil-Grundvoraussetzung, Habil-Antrags- und Vorprüfungsantrags-Besprechung und Habilitation selbst erwähnt. 1 Mentee befand sich Ende Mentoring in einem laufenden Habilitationsverfahren.

2.3. Die beruflichen Schritte der Mentees während der 4. Mentoring-Runde

Nebst der Einschätzung zu den Zielvereinbarungen wurden die Mentees gebeten, die wichtigen Karriere-Schritte anzugeben, die sie während des Mentorings-Programmes umsetzen konnten in Forschung und Lehre/Habilitation/Professur - die Schlussergebnisse fielen erfreulich aus, insbesondere die 8 erreichten FMH-Titel und 14 durchgeführten Forschungsprojekte dürfen als grossen (und messbaren) Fortschritt bewertet werden. Die Erfolge im Bereich der Forschung fielen insgesamt am Stärksten ins Gewicht: Im Durchschnitt konnte hier jede/r Mentee im Verlaufe der Mentoringphase etwa 2 Schritte realisieren.

Fast jede/r Mentee nannte einen geplanten und zusätzlich einen aktuellen Schritt in den Bereichen Forschung / Lehre / Arbeitsverhältnis.

8 Mentees (44.45%) wurden während des Mentorings mit dem 1. FMH- Titel ausgezeichnet. Die 3 Mentees, die bereits 2010 einen FMH-Titel hatten (3 OA's, 1 weiblich, 2 männlich), erreichten während des Mentorings den 2. FMH. 5 Mentees waren ≥ 6 Monate wissenschaftlich tätig (mind. 80 %) im Ausland oder in der Schweiz, 9 gaben ein Forschungsgesuch ein, von denen bis Ende des Mentorings 5 bewilligt wurden. 3 Mentees erhielten Stipendien, 4

gewannen wissenschaftliche Preise und 4 besuchten Kurse in Hochschuldidaktik. Einer regelmässigen Tätigkeit in der Lehre gingen 6 Mentees nach.

Gemäss dem Habilitationsreglement der Universität Basel gaben die Mentees an, welche der dort verlangten Schritte in Forschung, Lehre oder Arbeitsverhältnis sie während der Mentoringphase realisieren konnten (*Tabelle 3* - unter dem in der Tabelle nicht berücksichtigten Punkt „Sonstiges“ wurden „Oberarztstelle“ und „Abschluss im MD-PhD Programm“ erwähnt).

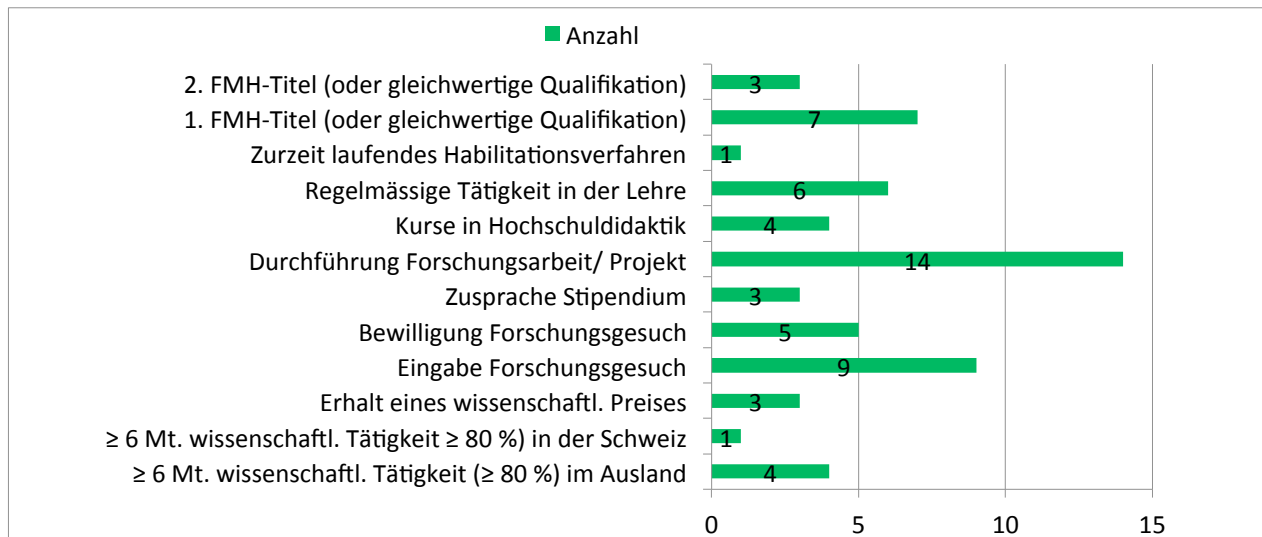


Tabelle 3: Anzahl Nennungen von erreichten Zielen während Mentoring in Forschung, Lehre, Arbeitsverhältnis, n=18, Mehrfachnennungen

Vergleich zu früheren Runden (2004-2012)

Vergleich in Prozenten	2004-05 (n=23)	2006-07 (n=19)	2008-09 (n=14)	2010-12 (n=18)
1. FMH (oder gleichwertige Qualifikation)	30.4	5.3	28.6	44.4
2.FMH (oder gleichwertige Qualifikation)	?	0	21.4	16.7
Eingabe Forschungsgesuch	34.8	15.8	21.4	50
Bewilligung Forschungsgesuch	30.4	15.8	21.4	27.8
Durchführung Forschungsarbeit/ Projekt	26	15.8	21.4	83.3
Regelmässige Tätigkeit in der Lehre	21.8	5.3	35.7	38.9

Tabelle 4: Prozentualer Vergleich frühere Runden in den Gebieten Forschung, Lehre, Arbeitsverhältnis, grün=Höchstwert der Runden nach Gebiet

2.4. Einschätzung der Mentees zum Mentoring

Zufriedenheit Zeitaufwand/Ziele

Auf die Frage: „Wie zufrieden sind Sie mit dem Mentoringjahr insgesamt wenn Sie Ihren Zeitaufwand und Ihre in 2010 anvisierten Ziele betrachten?“ waren bis auf 2 Mentees (1 Mann, 1 Frau „eher unzufrieden“) mit der Zielerreichung sehr oder eher zufrieden. AA's waren zufriedener als OA's (Zufriedenheit AA's: 100%, Zufriedenheit OA's: 71.4%). Es liess sich kaum einen Unterschied in der Beantwortung dieser Frage feststellen bezüglich Gender.

Seit Mentoring-Beginn wurde im Vergleich zu den Vorrunden in dieser Runde die höchste Zufriedenheitsrate erzielt

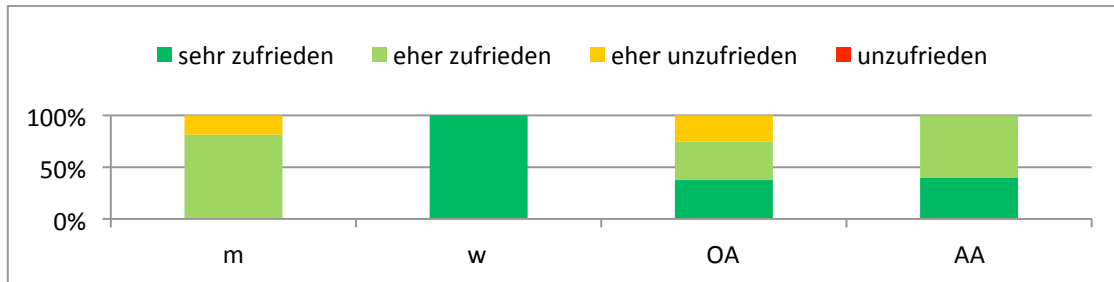


Tabelle 5 : Zufriedenheit bezüglich Zeitaufwand und anvisierten Zielen

Vergleich Zufriedenheit mit früheren Runden (2010-12)

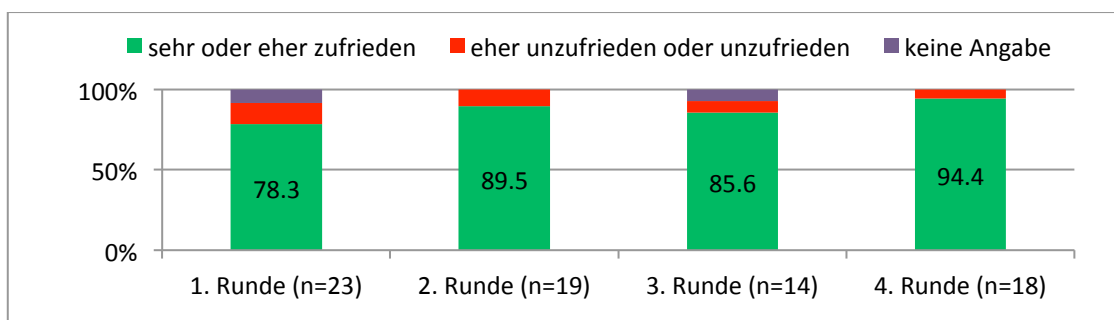


Tabelle 6: Vergleich mit früheren Mentoring-Runden bezüglich Zufriedenheit (re Zeitaufwand und anvisierten Zielen)

Mentoring Aufwand für Mentees und Mentoren/Mentorinnen

Die Mentees wurden gebeten, rückblickend das Engagement ihrer Mentorin/ ihres Mentors im Hinblick auf ihre Zusammenarbeit im Mentoring-Duo zu beurteilen sowie den eigenen geleisteten Zeitaufwand einzuschätzen. Während der Aufwand der Mentoren/Mentorinnen insgesamt mit 70.6% auf sehr oder eher gross geschätzt wurde, bildete die Schätzung über den eigenen geleisteten Aufwand mit 31.2% (sehr oder eher gross) einen Unterschied von 40.9%. 11 Mentees (68.8%) schätzten den eigenen Aufwand je eine Stufe weniger hoch ein als den des Mentors/ der Mentorin ein, 2 schätzten sich um 2 Schritte weniger engagiert ein und 1 Mentee sah beim Mentor „sehr grosses“ Engagement und bei sich selbst „ungenügend“.

Mentoring-Nutzen: Der Nutzen des Mentorings wurde von Männern und Frauen unterschiedlich bewertet: Bei den Frauen bewerteten 57% den Nutzen, den sie aus dem Mentoring-Programm ziehen konnten als „sehr gross“ im Vergleich zu den Männern, von denen nur 27.3% sehr grossen Nutzen sahen. Für „eher gross“ hielten den Nutzen 14.3% der Frauen und 18.2% der Männer. „Eher klein“ beurteilten ihn 54.5% der Männer und 14.3% der Frauen. Im Vergleich zwischen OA's und AA's fällt auf, dass OA's mehr Nutzen sahen (62.5%) im Mentoring als AA's (50%). Insgesamt betrachteten 38.9% den Nutzen als eher klein und eine Teilnehmerin gab an, gar keinen Nutzen aus dem Mentoring gezogen zu haben.

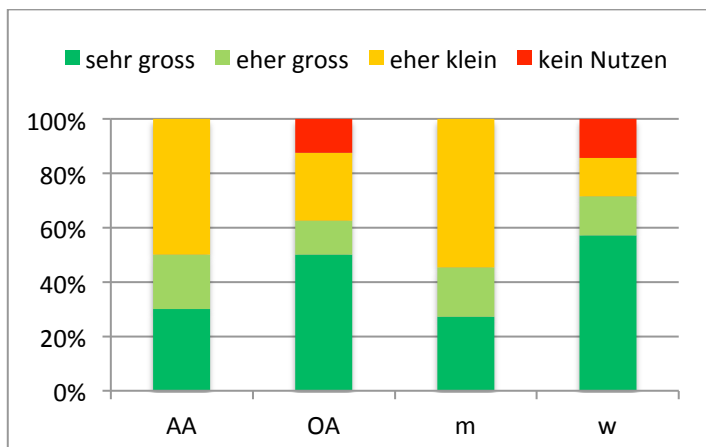


Tabelle 7: Beurteilung Nutzen von Mentoring

Negative Auswirkungen: Die Frage „Hatte Ihre Teilnahme am Mentoring-Programm negative Auswirkungen auf Ihre akademische Karriere?“ beantworteten alle 17 Mentees mit „nein“ und einer mit „teilweise“.

Dreiecksprobleme: Probleme durch das Dreiecksverhältnis zwischen Vorgesetzte/r – Mentor/Mentorin – und Mentee gab es in einem Fall, weil der Vorgesetzte im Vorfeld ungenügend informiert war.

Zufriedenheit mit Programm-Team: Die Frage nach der Zufriedenheit mit der Arbeit des Programm-Teams (Organisation, Administration, etc.) beantworteten 100% der Frauen mit „sehr“ oder „eher zufrieden“, 1 Mann (9.1%) kreuzte „eher unzufrieden“ an.

Vergleich mit früheren Mentoring-Runden (2004-12) betr. Einfluss von Mentoring auf Haltung zur Habilitation: Während in der in der 3. Mentoring-Runde nur 28.6% der Mentees positiv beeinflusst werden konnten in Bezug auf die Habilitation, gaben in der 4. Runde 77.8% der Teilnehmer/-innen an, das Mentoring habe sie auf die Idee gebracht, zu habilitieren oder eine Chefarzt/Ärztinnen-Position anzustreben. Erstmals wurde kein/e Mentee von einer Habilitation abgebracht.

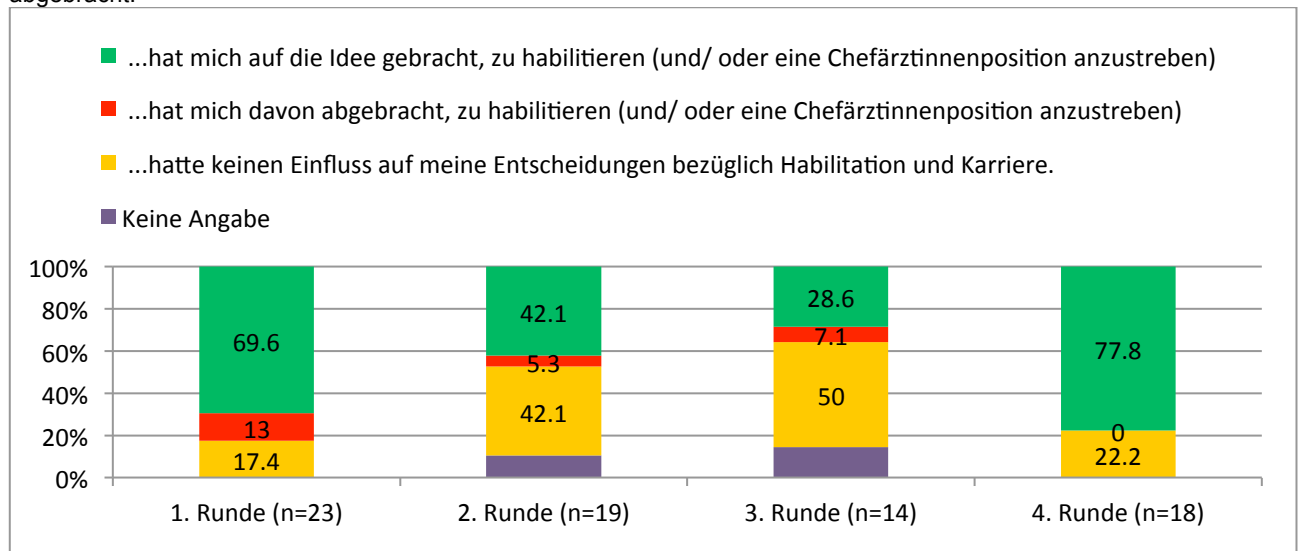


Tabelle 8: Einfluss von Mentoring auf Haltung zur Habilitation in Prozent

Karrierefördernde Wirkungen des Mentoring-Programms

Persönliche Unterstützung: 15 Mentees (88.2%) wurden in ihrem zielgerichteten Arbeiten im Hinblick auf eine wissenschaftliche Karriere unterstützt, 10 (58.8%) konnten ihr Selbstvertrauen stärken, 11 (64.7%) erhielten die Motivation, eine akademische Karriere anzustreben. Auf je 4 Mentees (23.5%) hatte das Mentoring einen positiven Einfluss bezüglich Kommunikationstechniken und Durchsetzungsfähigkeit, 6 Mentees (35.3%) lernten sich besser abgrenzen.

Fachspezifische Unterstützung: Von 17 Mentees gaben „trifft voll oder grösstenteils zu“ an für die Aussagen, dass sie vom Mentor/von der Mentorin (fachliche) Unterstützung erhalten hätten ...

- ... bei einer Publikation: 4 Mentees (23.5%)
- ... im Hinblick auf ihre Tätigkeit am Spital: 8 Mentees (47%)
- ... in ihrem wissenschaftlichen Arbeiten: 8 Mentees (47%)
- ... für die Entwicklung eines Forschungsprojektes: 4 Mentees (23.5%)
- ... für die Durchführung eines Forschungsprojektes: 4 Mentees (23.5%)

„Durch die Teilnahme am Mentoring-Programm erhielt ich Unterstützung in/bei...“:

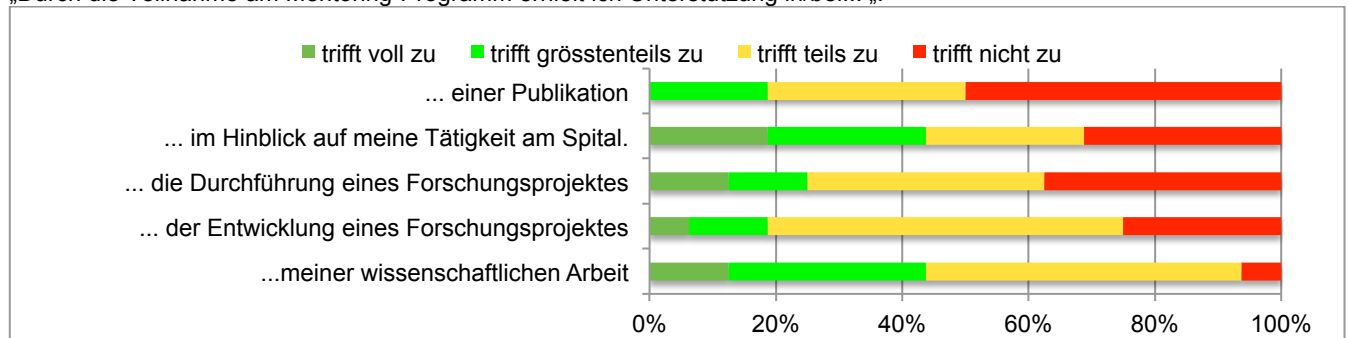


Tabelle 9: Fachliche Unterstützung

Karrierespezifische Unterstützung:

10 Mentees (58.8%) erhielten durch die Arbeit im Mentoring-Duo Zugang zu informellem Wissen über die Funktionsweise des Wissenschaftssystems im Zusammenhang mit einer akademischen Karriere. 6 Mentees (35.3%) erhielten die Möglichkeit, ihren bisherigen Karriereverlauf zu reflektieren. 12 Mentees (70.6%) konnten ihre Karriereziele und 11 Mentees (64.7%) ihre Karrierechancen klären und ebenso viele Mentees (64.7%) lernten wirkungsvolle Karrierestrategien kennen. 10 Mentees (58.8%) gaben an, einen Einblick in den Werdegang und Alltag von MedizinerInnen in leitenden Positionen erhalten zu haben.

Netzwerk Unterstützung

10 Mentees (58.8%) geben an, dass es ganz oder grösstenteils zutrefte, dass ihnen die Teilnahme am Mentoring-Programm einen besseren Austausch und eine bessere Vernetzung mit Personen ihrer Qualifikationsstufe ermöglicht habe. Je 6 Mentees (35.3%) erfuhren durch das Mentoring eine bessere universitäre Einbindung und bessere Kenntnisse über bestehende, für sie wichtige wissenschaftliche Netzwerke. 3 Mentees stimmten der Behauptung ganz oder grösstenteils zu, bessere Kenntnisse darüber erworben zu haben, wie sie wissenschaftliche Netzwerke aufbauen und nutzen können.

Workshops

Im Laufe der 2 Mentoringjahre fanden 3 Workshops statt. Im ersten Workshop wurden die Themen wie Wege zur Habilitation, Drittmittelakquisition und die Formulierung von Zielsetzungen erarbeitet. Im zweiten Workshop referierte Gastredner Prof. Markus Heim, Forschungsrat Nationalfonds, über das erfolgreiche Verfassen eines Nationalfondsgesuch. Dr. Andrea Degen, Inhaberin der Firma Eurelations, informierte über Drittmittel in europäischen Netzwerken, der dritte gab Gelegenheit zu Rückblick und Analyse der Mentoringrunde. Zudem erhielten die Mentees von Frau Agnes Hess, Ressort Nachwuchsförderung Universität Basel, wertvolle Informationen zur Drittmittelbeschaffung im universitären Umfeld.

Workshop Zufriedenheit: Die Zufriedenheit mit dem ersten Workshop war für 81% der Mentees sehr gross und für 19% eher gross, beim zweiten waren 25% der Mentees sehr zufrieden und 75% eher zufrieden und mit dem 3. Workshop waren 100% sehr zufrieden.

Kontakt Mentee-Mentor/Mentorin

Die meisten Mentees entschieden sich für persönliche Treffen und Telefongespräche alle 6 Monate mit ihren Mentoren/Mentorinnen. E-mails wurden von allen ausser einem Mentee ausgetauscht zwischen 1x pro Monat und 1x pro Jahr.

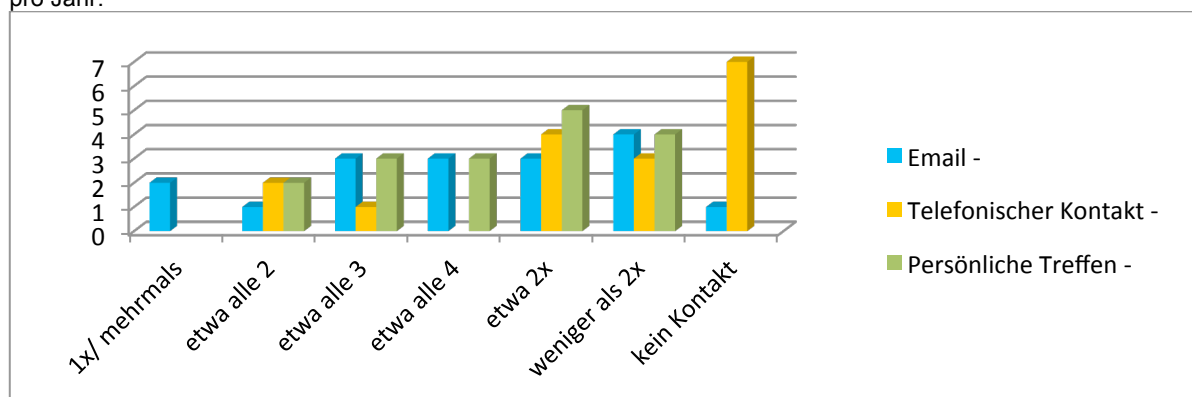


Tabelle 10: Form und Häufigkeit von Kontakt Mentor/Mentorin-Mentee

3. Ergebnisse Mentoren/Mentorinnen

Die allgemeine Zufriedenheit der Mentoren/Mentorinnen mit dem Programm war 2010-12 weniger gross als in den vergangenen Runden: 8 von 18 Mentoren und Mentorinnen füllten den Online-Fragebogen aus (Rücklaufquote 44.4%) und beantworteten, wie zufrieden sie insgesamt mit dem Mentoring-Jahr waren unter Berücksichtigung der von den Mentees anvisierten Zielen und die von Mentor/Mentorin und Mentee aufgewendete Zeit: 62.5% waren sehr oder eher zufrieden und 37.5% waren eher unzufrieden. 4 Mentoren/Mentorinnen teilten mit, dass sie sich für weitere Mentoring-Runden zur Verfügung stellen würden.

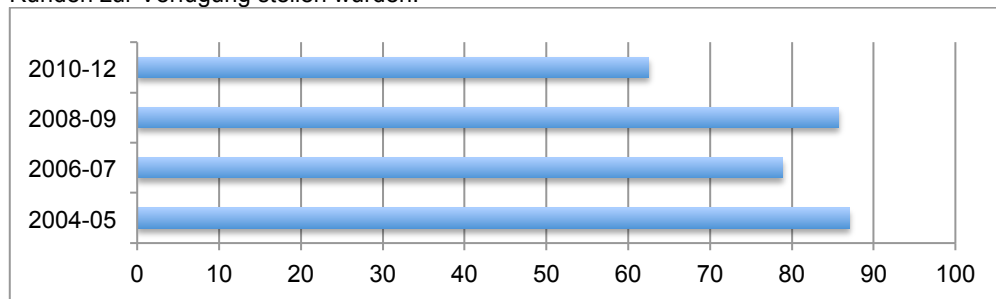


Tabelle 11: Vergleich allgemeine Zufriedenheit mit der Mentoringrunde unter Berücksichtigung der von den Mentees anvisierten Zielen und die von Mentor/Mentorin und Mentee aufgewendete Zeit

4. Diskussion, Rückblick & Ausblick

Absolut gesehen war die Nachfrage zur Teilnahme am Mentoringprogramm so gross wie letztmals bei Beginn des Programms 2004. Relativ war der Rücklauf aber so gering wie nie (4.4%). Zum einen dürfte dies an der Erweiterung der Ausschreibung an Regionalspitäler liegen, wo erfahrungsgemäss weniger Fokus auf eine akademische Karriere gelegt wird. Andererseits scheint eine gewisse Sättigung im Bereich des Mentorings zu bestehen, beispielsweise durch Mentoring- oder Tutoriatsprogramme, wie sie die FMH vorschreibt.

Die 4. Mentoringrunde kann insgesamt als erfolgreich gewertet werden, konnten doch 21 motivierte Kandidatinnen selektioniert werden, wovon 18 das Programm beendeten. Die Zufriedenheit mit dem Mentoringprogramm lag bei 94% und war so hoch wie noch nie. Insbesondere bei den weiblichen Teilnehmenden wurde der Impact des Mentorings auf die Karriere als hoch erachtet. Leider war die Teilnahme an den Workshops gering, so dass nur wenige Mentees von den dort vermittelten Informationen profitieren konnten.

In zukünftigen Mentoringrunden werden wir wiederum Wert auf eine gute Selektion der KandidatInnen und ein möglichst erfolgreiches Matching legen. Die Teilnahme an den Workshops wird verpflichtend sein, um hier eine bessere Compliance zu erreichen. Das Ziel des Mentoring Programms, die Förderung des akademischen Nachwuchses im Allgemeinen, die Verbesserung von Vereinbarkeit Beruf/Familie und die Erhöhung des Frauenanteils auf höheren akademischen Stufen im speziellen, bleiben ein Anliegen der medizinischen Fakultät.