

Mentoring an den Universitätskliniken Basel, Resultate 2012-14

Autorinnen:

PD Dr. Ladina Joos Zellweger Oberärztin Pneumologie St. Claraspital Kleinriedenstrasse 30 4058 Basel E-Mail: ladina.joos@unibas.ch	PD Dr. med. Sibil Tschudin Leitende Ärztin Gyn. Sozialmedizin/ Psychosomatik Frauenklinik Universitätsspital Basel Spitalstrasse 21 4031 Basel E-Mail: Sibil.Tschudin@usb.ch
Prof. Dr. med. Antje Welge-Lüssen Leitende Ärztin Hals-Nasen-Ohrenklinik Universitätsspital Basel Petersgraben 4 4031 Basel E-Mail: antje.welge-luessen@usb.ch	Nathalie Laissue Projektkoordination Medizinische Fakultät der Universität Basel Klingelbergstr. 61 4056 Basel E-Mail: nathalie.laissue@unibas.ch

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

Mentoring an den Universitätskliniken Basel, Resultate 2012-14	1
1. Ablauf der fünften Mentoring-Runde am Universitätsspital Basel	2
2. Resultate der Schlussevaluation	2
2.2. Zielerreichung der Mentees	3
2.3. Die beruflichen Schritte der Mentees während der 5. Mentoring-Runde	4
2.4. Einschätzung der Mentees zum Mentoring	6
3. Ergebnisse Mentoren/Mentorinnen	11
4. Diskussion, Rückblick und Ausblick	11

Das Mentoring-Programm wird seit 2010 als fakultätseigenes Angebot der Medizinischen Fakultät Basel geführt, bis Juni 2014 unter der Leitung von PD Dr. Ladina Joos Zellweger und Prof. Dr. med. Antje Welge-Lüssen. Von 2004 bis 2010 wurde ein Mentoring-Programm für Medizinerinnen, die eine universitäre oder klinische Karriere anstrebten, mit Mitteln des Bundesprogramms Chancengleichheit durchgeführt. Als Nachfolgerin von Prof. Dr. med. Irene Hösli übernahm PD Dr. med. Sibil Tschudin 2013 das Amt der Präsidentin der Gleichstellungskommission (GKL) der Medizinischen Fakultät und damit die Lenkung der Projekte der GLK, so auch des Mentoring-Programms. Nathalie Laissue ist seit 2007 wissenschaftliche Mitarbeiterin und koordiniert die Projekte der Gleichstellungskommission. Auch in dieser 5. Mentoring-Runde waren die Ziele, NachwuchsmedizinerInnen in ihrer Karriereplanung und – bei dem Erreichen Ihrer Ziele wie Habilitation, Professur oder Position einer ChefärztInn zu unterstützen. Das übergeordnete Ziel besteht nach wie vor in der Erhöhung der Anzahl an Professorinnen an der Medizinischen Fakultät

Die 5. Mentoringrunde begann im Juni 2012 und dauerte bis Ende Juni 2014. In dieser Zeit begleiteten 16 MentorInnen 16 Assistenz- und OberärztInnen. Workshops boten eine Informations- und Austauschplattform, zudem unterstützte das Programmteam die Mentoring-Duos mit Leitfäden und bei Vereinbarungen. Für die Mentees erwies sich das Programm wiederum als erfolgreich.

Die Resultate der Auswertung, die im folgenden Bericht dargestellt werden, bestehen aus den Angaben der Mentees, die sie gegen Ende der Mentoring-Runde im Juni 2014 in einem online Fragebogen beantworteten. Dieser Fragebogen enthielt 27 Fragen zu Person, Stellung, Kinder, erreichten Karrierestufe, -ziele und Mentoring.

Diese Daten wurden mit den individuellen Zielen verglichen, die die Mentees mit ihren MentorInnen 2012 in einer Zusammenarbeits-Vereinbarung erfasst hatten. In der Vereinbarung wurden die Mentees zudem gebeten, ihre aktuelle Position in Bezug auf ihre Ziele auf einer Skala von 1-10 einzuschätzen. In der Schlussbefragung wurde die Einschätzung zur Erreichung der individuellen Ziele erneut abgefragt.

1. Ablauf der fünften Mentoring-Runde am Universitätsspital Basel

Insgesamt wurden 1428 Assistenz- und OberärztInnen aus Spitälern der Nordwestschweiz schriftlich auf die 5. Mentoring-Runde aufmerksam gemacht. Mittels eingefügter Verlinkung konnten sie sich online bewerben. 30 Assistenz- und OberärztInnen (17 Frauen, 13 Männer) meldeten sich an. Die InteressentInnen wurden für ein kurzes, persönliches Interview aufgeboten. Ein Kandidat schied aus, weil er nicht auf das Interviewaufgebot reagierte. Ein Assistenzarzt und eine Assistenzärztin erhielten eine Absage, weil sie nicht alle Kriterien für die Aufnahme ins Mentoringprogramm erfüllten. Drei weitere Assistenzärztinnen erhielten ein Angebot für informelles Mentoring in Form eines Beratungsgesprächs. 11 Frauen und 11 Männer wurden in die fünfte Runde des Mentoring-Programms aufgenommen. 6 der anfänglich 22 Mentees (2 weiblich, 4 männlich) beendeten aus verschiedenen beruflichen und privaten Gründen frühzeitig das Programm und wurden in der Evaluation nicht berücksichtigt.

Für die 22 Teilnehmerinnen wurden Mentoren/Mentorinnen gesucht, die möglichst den Bedürfnissen und Wünschen der Mentees entsprachen. Die Mentoring-Duos trafen sich während 2 Jahren etwa alle 3 Monate, um konkrete Karrierefragen zu klären und berufliche Schritte zu planen.

2. Resultate der Evaluation

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

An der 5. Mentoring-Runde (2012-14) nahmen 10 Frauen (62.5%) und 6 Männer (37.5%) vom Anfang bis zum Schluss teil. Sämtliche Mentees füllten den Schlussfragebogen aus. Die Verteilung zwischen AssistenzärztInnen (AA's) und OberärztInnen (OA's) betrug 50/50. Zu den AA's wurde eine Mentee mit Studienabschluss als M.Sc. Biomedical Imaging und einem PhD in Computer Science (Dr. rer. nat.) gezählt, die eine Habilitation als Ziel verfolgt. Unter den 10 weiblichen Teilnehmerinnen befanden sich zu Beginn des Mentorings 7 AA's und 3 OA's, unter den Männern 4 AA's und 2 OA's.

Zwei Männer und eine Frau wurden während des Mentorings zum ersten Mal Eltern, ein Mann wurde zum dritten Mal Vater und eine Mentee war Ende der Runde mit ihrem ersten Kind schwanger.

Die Anzahl der Kinder stieg von 10 im Jahre 2012 auf 15 im Jahr 2014 (inkl. der Mentee, die während des Mentorings schwanger wurde) und die Prozentzahl der Mentees mit Kindern stieg von 5 Mentees (31.3%) zu Beginn des Programms auf 9 Mentees (56.3%) am Ende.

Das Durchschnittsalter lag bei 37.7 (30 – 48) Jahren. Die Männer waren im Durchschnitt 0.5 Jahre älter als die Frauen. Das Durchschnittsalter der Frauen lag bei 37.5, bei den Männern bei 38. Erwartungsgemäss lag das Durchschnittsalter der AA's mit 37.7 deutlich tiefer als das der OA's mit 44. 3 Mentees waren ledig, 6 in einer festen Partnerschaft und 7 verheiratet.

Die 16 Mentees wurden von insgesamt 16 Mentoren/Mentorinnen betreut: 6 weiblichen Mentees wurden 6 Mentorinnen zugeteilt, die restlichen Mentees (4 Frauen, 6 Männer) wurden von Mentoren betreut.

In allen Runden äusserten die Mentees den Wunsch, MentorInnen zugeteilt zu werden, die sie sowohl fachlich wie auch im Hinblick auf Fragen zur Vereinbarkeit von Karriere und Familie unterstützen würden.

Mentorinnen waren nach wie vor im Vergleich zu den Mentoren deutlich untervertreten, da auf Ebene der ProfessorInnen eine geringere Anzahl von Frauen zur Verfügung steht.

Eine Übersicht der soziodemographischen Daten der Mentees über die 5 Mentoring-Runden ist der Tabelle 1 zu entnehmen.

Vergleich zu früheren Runden (2004-2012):

Mentees	2004-05	2006-07	2008-09	2010-12	2012-14
Ausschreibung Mentoring	403 (AA & OA, w)	303 (nur AA, w)	373 (AA & OA, w)	1375 (AA & OA, w+m)	1476 (AA & OA, w+m)
Total Anmeldungen	70 (17%)	26 (8.6%)	32 (8.6%)	58 (4.2%)	30 (2%)
n Selektion aus Anmeldungen	25 (35.7%)	23 (88.5%)	17 (53%)	21 (36.8%)	22 (73.3%)
n Mentees Schluss	23	19	14	18	16
Aussteigerinnen-Quote	2 (8%)	4 (17.40%)	3 (17.60%)	3 (14.30%)	6 (27.30%)
Alter Mittelwert, Streuung	36.4, 29 - 45	32.5, 29 - 37	40.4, 30 - 55	35.8, 30-44	37.7, 30-48
n Mentees mit 1-3 Kindern	13 (56.5%)	3 (15.8%)	5 (35.7%)	8 (44.4%)	9 (56.3%)
n AA	4 (17.4%)	19 (100%)	6 (42.9%)	11 (61.1%)	4 (25%)
n OA	19 (82.6%)	-	8 (57.1%)	7 (38.9%)	12 (75%)
Geschlecht MentorInnen					
w	7	2	4	4	6
m	16	17	8	14	10

Tabelle 1: Soziodemographische Daten zu Mentees u. Mentoren/Mentorinnen, Runden 1 – 5

Die Frage: „Wenn Sie Ihr Arbeitspensum frei wählen könnten, wie viele Stellenprozente wären für Sie ideal?“ ergab im Vergleich zu den effektiven Stellenprozenten eine Aufteilung in 3 grosse Gruppen: 6 Mentees (4w, 2m) arbeiteten 100%, was auch ihren Wunschprozenten entsprach, ebenso wie 5 Mentees (2w, 3m) 80% arbeiteten und dies als ideal sahen. Somit waren 10 Mentees (62.5%) mit einem für sie idealen Stellenpensum angestellt. 6 Mentees (31.3%) hätten gerne mit einem reduzierten Pensum gearbeitet, 5 Mentees davon hätten gerne von 100% auf 80% reduziert und eine Mentee (w) von 80% auf 60%.

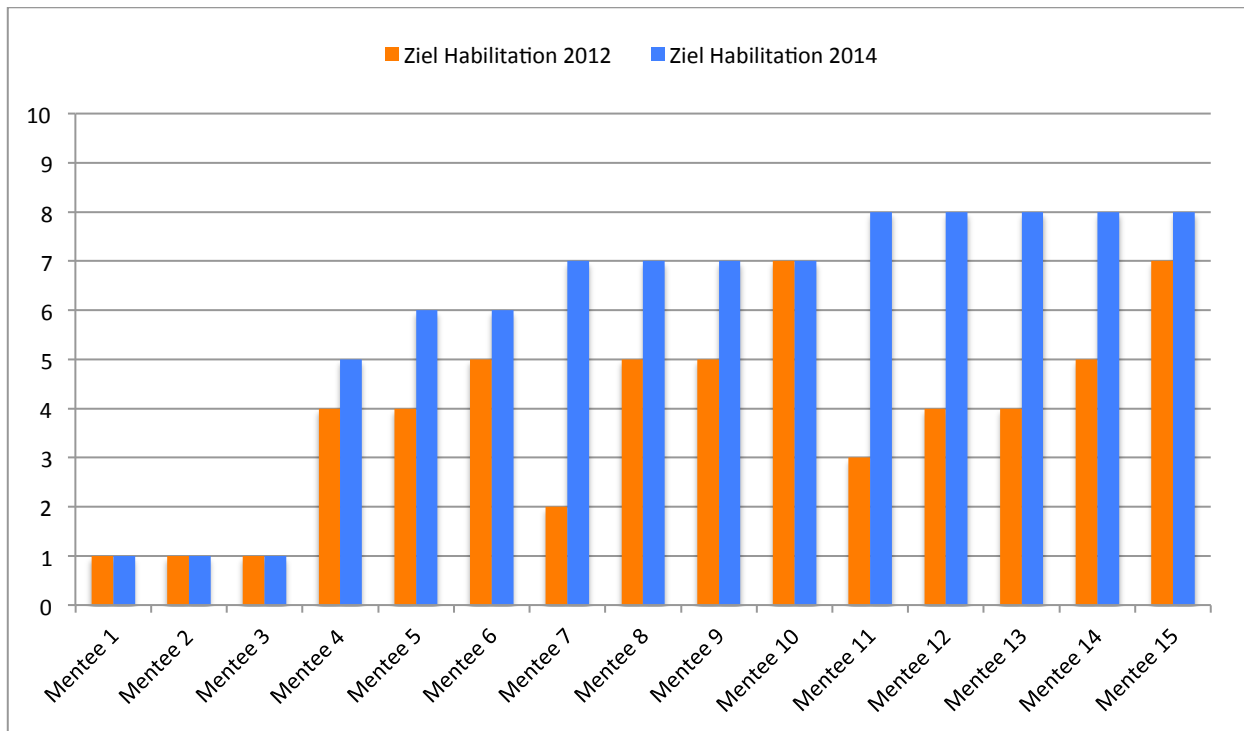
2.2. Zielerreichung der Mentees

Zur Evaluierung des Erreichens von Zielen wurden die Mentees 2014 gebeten anzugeben, wo sie sich 2012 und 2014 in Bezug auf die Zielerreichung auf einer Skala von 0 bis 10 sahen (0= sehr weit weg, 10 = Ziel erreicht). Welche Ziele gewählt wurden ist in Tabelle 2 ersichtlich.

Zu Beginn der Runde gaben 10 Mentees als Ziel „OA-Stelle“ an, wobei die 6 Frauen bei einem Durchschnitt von 3.2 standen und die 4 Männer bei 5.8. Am Ende des Mentoring Prgrammes schätzten sich die Männer um 3.7 Punkte und die Frauen um 4.6 Punkte weiter in Bezug auf das Erreichen dieses Ziels ein. Von den 10 AA's, die eine OA-Stelle zum Ziel hatten, erreichten 7 dieses Ziel, womit die Anzahl von OA's von 5 auf 12 stieg.

Beim 1. FMH als Ziel kamen die 6 Frauen, die Angaben machten, auf einen Durchschnittswert von 4.2, die 4 Männer starteten bei 6.3. 2014 waren die Frauen ihrem Ziel durchschnittlich um 4.8 Punkte näher, die Männer um 3.5. Beim 2. FMH kamen die 2 Frauen, die Angaben machten, auf einen Durchschnittswert von 3 und waren 2014 ihrem Ziel durchschnittlich um 4 Punkte näher. Nur ein Mann machte eine Angabe: Für 2012 eine 7 und 2014 eine 10.

15 der 16 Mentees gaben das Ziel „Habilitation“ an. Die 9 Frauen, die Angaben machten, kamen auf einen Durchschnittswert von 3.4, die 6 Männer starteten bei 4.5. 2014 waren die Frauen durchschnittlich um 2 Punkte ihrem Ziel näher, die Männer um 3.3. Die Nennungen zum Ziel Habilitation sind in Graphik 1 ersichtlich.



Graphik 1: Zielerreichung bzgl. Habilitation auf einer Skala bis 10 standen (0= sehr weit weg, 10 = Ziel erreicht)

Frauen schätzten sich 2012 in Bezug auf das Erreichen ihrer gewählten Ziele durchschnittlich bei 3, die Männer bei 5.7 ein. Nach der Mentoringrunde schätzten sich die Frauen bei 5.8 ein, die Männer bei 8.6. Durchschnittlich waren sowohl die Frauen wie auch die Männer ihrem Ziel um „2.9 Punkte näher gekommen“.
(Tabelle 2).

	Frauen (n)	Männer (n)	Schätzung 2012 Frauen (Mittelwert)	Schätzung 2014 Frauen (Mittelwert)	Schätzung 2012 Männer (Mittelwert)	Schätzung 2014 Männer (Mittelwert)
OA-Stelle	6	4	5.8	7.7	5.8	9.5
1. FMH-Titel	6	4	4.2	9	6.3	9.8
2. FMH-Titel	2	1	3	8	7	10
LA in Zentrumsspital	3	3	2	4.7	5	6
CA in kleinerem Spital	2	0	4.5	4.5		
CA in Zentrumsspital	1	0	1	1		
Habilitation	9	6	3.4	5.4	4.5	7.8

Tabelle 2: Zielerreichung Frauen und Männer im Vergleich (Mittelwerte bei einer Skala von 1 bis 10) **2.3. Die**

Karriereschritte der Mentees während der 5. Mentoring-Runde

Nebst der Einschätzung zum Erreichen karrierespezifischer Ziele und individueller Ziele aus den Zielvereinbarungen wurden die Mentees gebeten, die wichtigen Karriere-Schritte anzugeben, die sie während des Mentoring-Programmes in berufliche Qualifikation, Forschung und Lehre umsetzen konnten.

Die Schlussergebnisse fielen erfreulich aus: 5 Mentees (3 Frauen und 2 Männer) hatten in 2012 den 1. FMH (31.3%). 2014 hatten 11 Mentees den 1. FMH erreicht (68.8%). Des Weiteren wurden diverse Zertifikate, sowie 1 Master of Health Business Administration (MHBA) und 1 PhD erzielt.

2 Mentees hatten bereits in 2012 den 2. FMH erreicht, in 2014 erhielten 2 weitere Mentees den 2. FMH.

Dass sich am Ende der Mentoringrunde 6 Mentees in laufenden Habilitationsverfahren befanden und dass - wie bereits in der letzten Runde - zahlreiche Forschungsprojekte durchgeführt worden waren (15 in Runde 4 resp. 13 in Runde 5) kann als erfreulicher Fortschritt bewertet werden.

5 Mentees waren ≥ 6 Monate wissenschaftlich tätig (mind. 80 %) im Ausland oder in der Schweiz, 10 gaben ein Forschungsgesuch ein, von denen bis Ende des Mentorings 8 bewilligt wurden. 5 Mentees erhielten Stipendien, 3 gewannen wissenschaftliche Preise und 9 besuchten Kurse in Hochschuldidaktik. Einer regelmässigen Tätigkeit in der Lehre gingen 9 Mentees nach (siehe Tabelle 3).

Mentees 1-16																	
Erreichte Ziele (blau=Nennung)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	Tot Ziele/Schritt
≥ 6 Monate $\geq 80\%$ wiss. CH/Ausland	1	1	1	1				1									5
wissenschaftl. Preis	1	1	1														3
Eingabe Forschungsgesuch	1	1	1	1	1	1	1	1	1					1			10
Bewilligung Forschungsgesuch	1	1	1	1	1		1	1	1								8
Zusprache Stipendium	1	1	1	1													4
Durchführung Forschungsarbeit	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		1	1			1	13
Kurse in Hochschuldidaktik	1	1	1	1	1	1			1	1	1						9
Regelm. Lehre	1	1	1	1	1	1	1			1	1						9
Laufendes Habilverfahren					1												1
1. FMH-Titel	1	1	1		1	1	1				1	1	1	1	1		11
2. FMH-Titel						1											1
Total erreichte Ziele pro Mentee	9	9	9	7	7	6	5	4	4	3	3	2	2	2	1	1	

Tabelle 3: Anzahl Nennungen von erreichten Zielen während Mentoring in Forschung, Lehre, Arbeitsverhältnis, n=16
Auch bezüglich der absolvierten Karriereschritte werden die Resultate mit denjenigen der vier vorangehenden Mentoring-Runden zusammen aufgelistet (Tabelle 4). Dabei muss allerdings beachtet werden, dass in der 2. Runde (2006-07) ausschliesslich Assistenzärztinnen teilgenommen hatten und ab 2010 Männer auch aufgenommen wurden.

Auf die Frage „Wie viele Publikationen als Erst- oder Letzt-AutorIn haben Sie während des Mentoring-Programms in peer reviewed journals publiziert?“ antworteten 10 Mentees, die zusammengerechnet auf 24 Publikationen kamen (Angaben zwischen 1-4 Publikationen). In der Anmeldung von 2012 hatten 5 Mentees nichts publiziert in den vorangegangenen 2 Jahren, während 11 Mentees bereits insgesamt 21 Publikationen (als Erst- oder Letztautorin) hatten. Als Co-AutorIn hatten 2012 sieben nichts publiziert in den letzten 2 Jahren, 3 machten keine Angabe und 5 kamen zusammen auf 14 Publikationen. Während des Mentorings gaben 13 Mentees an, als Co-AutorInnen publiziert zu haben mit insgesamt 23 Publikationen.

Vergleich in Prozenten	2004-05 (n=23)	2006-07 (n=19)	2008-09 (n=14)	2010-12 (n=18)	2012-14 (n=16)
1. FMH (oder gleichwertige Qualifikation)	30.4	5.3	28.6	44.4	68.8
2.FMH (oder gleichwertige Qualifikation)	?	0	21.4	16.7	12.5
Eingabe Forschungsgesuch	34.8	15.8	21.4	50	62.5
Bewilligung Forschungsgesuch	30.4	15.8	21.4	27.8	50
Durchführung Forschungsarbeit/ Projekt	26	15.8	21.4	83.3	81.3
Regelmässige Tätigkeit in der Lehre	21.8	5.3	35.7	38.9	56.3

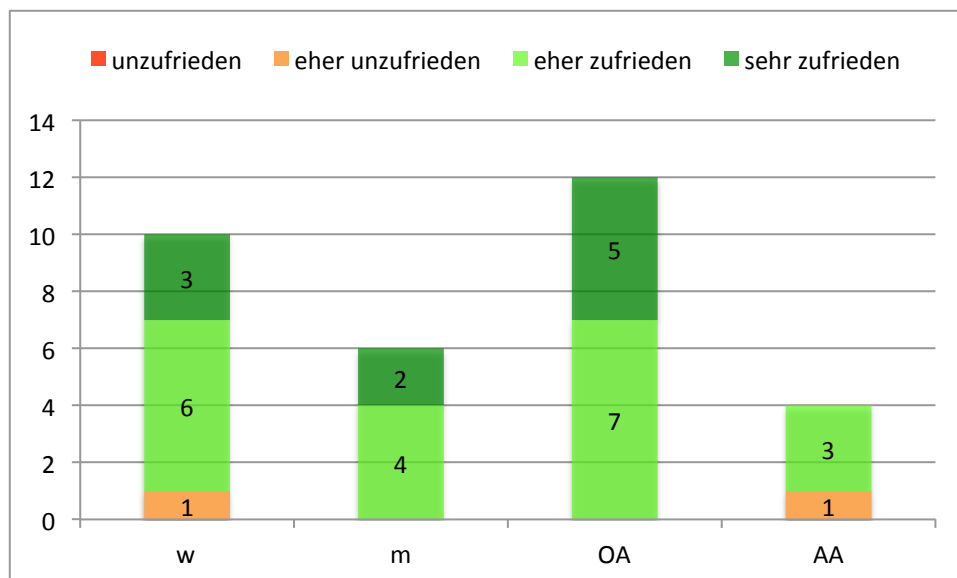
Tabelle 4: Prozentualer Vergleich der Gebiete Forschung, Lehre, Arbeitsverhältnis zwischen den verschiedenen Mentoringrunden, grün=Höchstwert der Runden nach Gebiet

2.4. Einschätzung der Mentees zum Mentoring

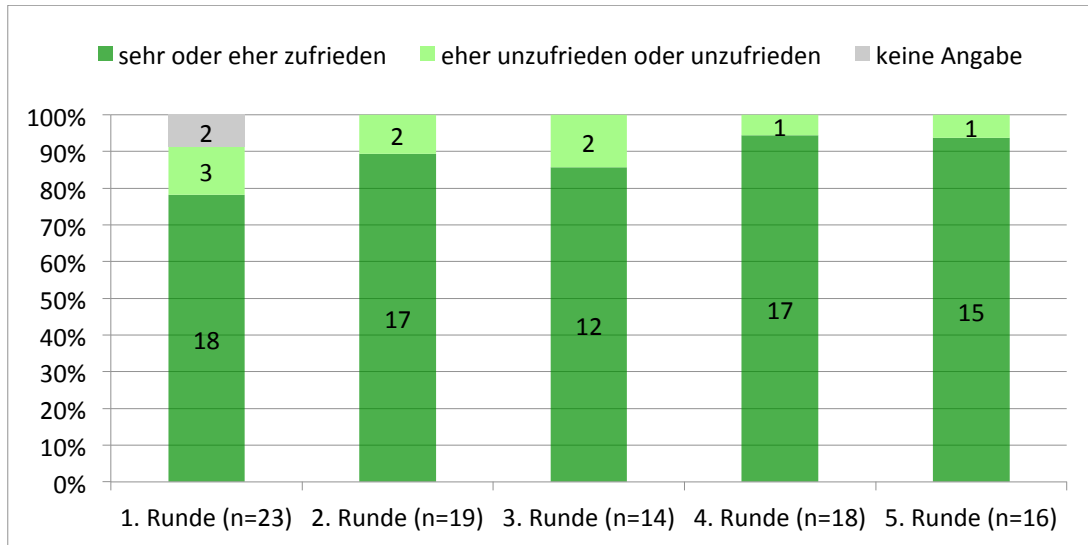
Zufriedenheit Zeitaufwand/Ziele

Auf die Frage: „Wie zufrieden sind Sie mit dem Mentoringjahr insgesamt wenn Sie Ihren Zeitaufwand und Ihre für 2014 anvisierten Ziele betrachten?“ waren 12 Mentees „eher zufrieden“ (7 Frauen und 5 Männer) und 4 waren „sehr zufrieden“ (3 Frauen und 1 Mann). Eine Mentee (w) war „eher unzufrieden“ mit der Zielerreichung, keine war unzufrieden (siehe Graphik 2).

Anders als in der letzten Runde waren OA's zufriedener als AA's. Seit dem Mentoring-Beginn 2004 wurde im Vergleich zu den Vorrunden in dieser Runde die höchste Zufriedenheitsrate erzielt (siehe Graphik 3).



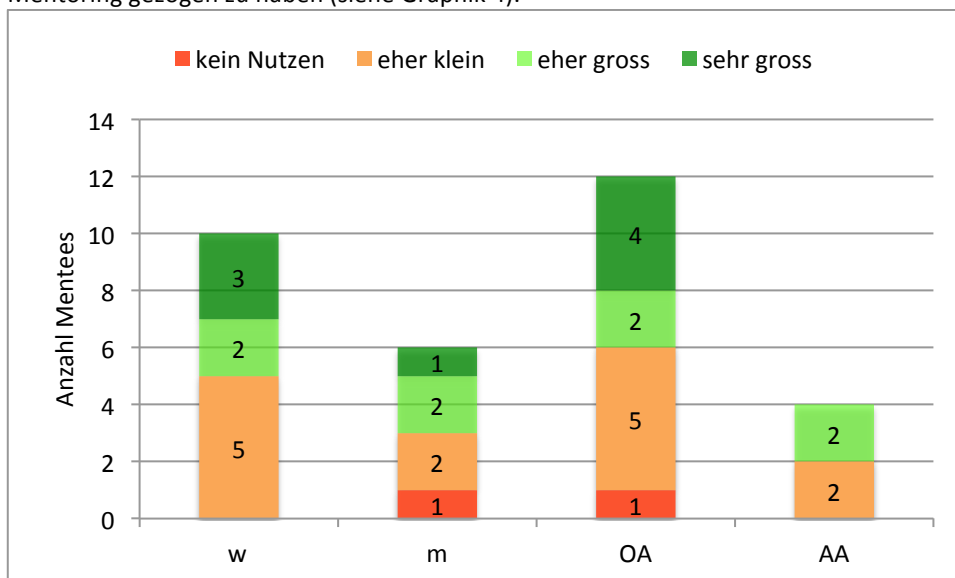
Graphik 2: Zufriedenheit bezüglich Zeitaufwand und anvisierten Zielen



Graphik 3: Vergleich mit früheren Mentoring-Runden bezüglich Zufriedenheit (re Zeitaufwand und anvisierten Zielen)

Mentoring-Nutzen:

Von den Frauen bewerteten 3 den Nutzen, den sie aus dem Mentoring-Programm ziehen konnten als „sehr gross“ im Vergleich zur letzten Runde, in der mehr als die Hälfte der Frauen den Nutzen als „sehr gross“ einschätzten. Nur ein Mann schätzte den Nutzen als „sehr gross“ ein. Für „eher gross“ wurde er von 2 Frauen und 2 Männern gehalten. „Eher klein“ beurteilten ihn 2 Männer im Gegensatz zu 5 Frauen. Ein Mann gab an, keinen Nutzen aus dem Mentoring gezogen zu haben (siehe Graphik 4).



Graphik 4: Beurteilung Nutzen des Mentoring

Negative Auswirkungen:

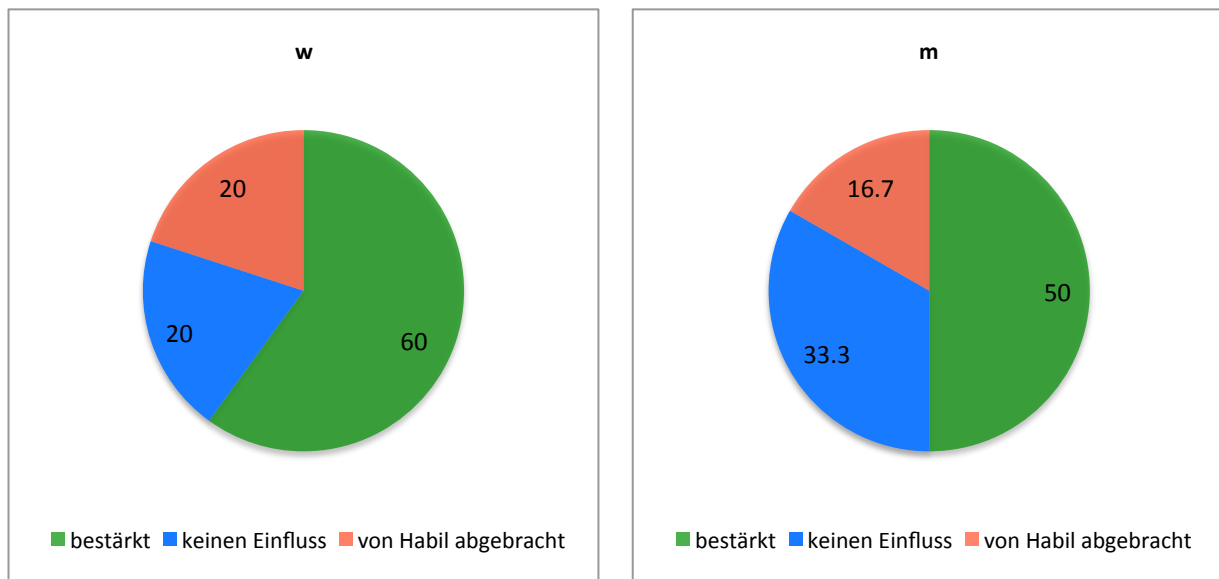
Die Frage „Hat Ihre Teilnahme am Mentoring-Programm negative Auswirkungen auf Ihre akademische Karriere?“ beantworteten 100% der Mentees mit „nein“.

Zufriedenheit mit Programm-Team:

Die Frage: „Sind Sie insgesamt mit der Arbeit des Programm-Teams zufrieden (Organisation, Administration, etc.)?“ beantworteten alle Mentees; mit „ja“ (68.8%) oder „zum grossen Teil“ (31.2%).

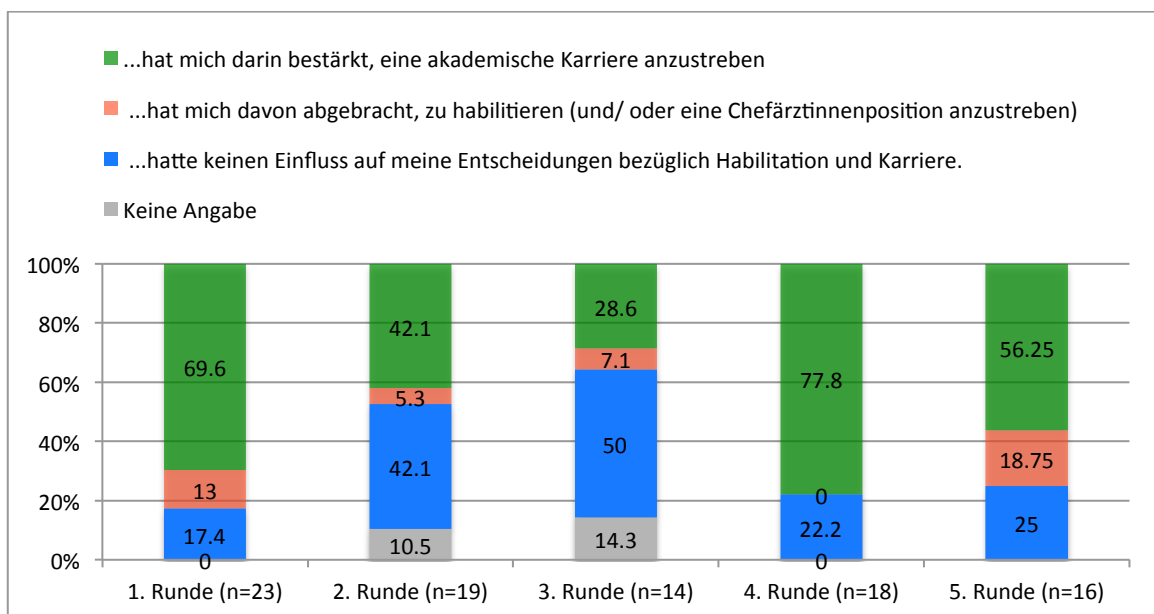
Einfluss von Mentoring auf Haltung zur Habilitation:

In der Graphik 5 ist der prozentuelle Anteil der 10 Frauen und 6 Männer im Vergleich zu sehen: 60% aller weiblichen Mentees und 50% aller männlichen Mentees wurden in ihrem Entscheid zu habilitieren bestärkt.



Graphik 5: Einfluss von Mentoring auf Haltung zur Habilitation 2014 (in Prozenten)

In der 3. Mentoring-Runde gaben 28.6% der Mentees an, das Mentoring habe sie darin bestärkt, zu habilitieren oder eine Chefarzt/Ärztinnen-Position anzustreben, in der 4. Runde waren es 77.8% und in der 5. Runde 56.3%. Von einer Habilitation abgebracht wurden 3 Mentees (18.8%) – in der 4. Runde waren es 0%. Für 4 Mentees (25%) hatte das Mentoring keinen Einfluss auf einen Entscheid pro oder kontra Habilitation (Graphik 6).



Graphik 6: Einfluss von Mentoring auf Haltung zur Habilitation im Quervergleich 2004-2014 (in Prozenten)

Karrierefördernde Wirkungen des Mentoring-Programms

Persönliche Unterstützung:

Alle 16 Mentees beantworteten die Fragen bezüglich persönlicher Unterstützung durch ihre MentorInnen. 50% wurden in ihrem zielgerichteten Arbeiten im Hinblick auf eine wissenschaftliche Karriere grösstenteils oder voll unterstützt, und ebenfalls 50% konnten ihr Selbstvertrauen stärken. 7 (43.8%) wurden motiviert eine akademische Karriere anzustreben. Auf 5 Mentees (31.3%) hatte das Mentoring einen positiven Einfluss bezüglich Kommunikationstechniken, auf 4 (25%) bezüglich sozialen Kompetenzen und Durchsetzungsfähigkeit. 5 Mentees (31.3%) lernten sich besser abgrenzen.

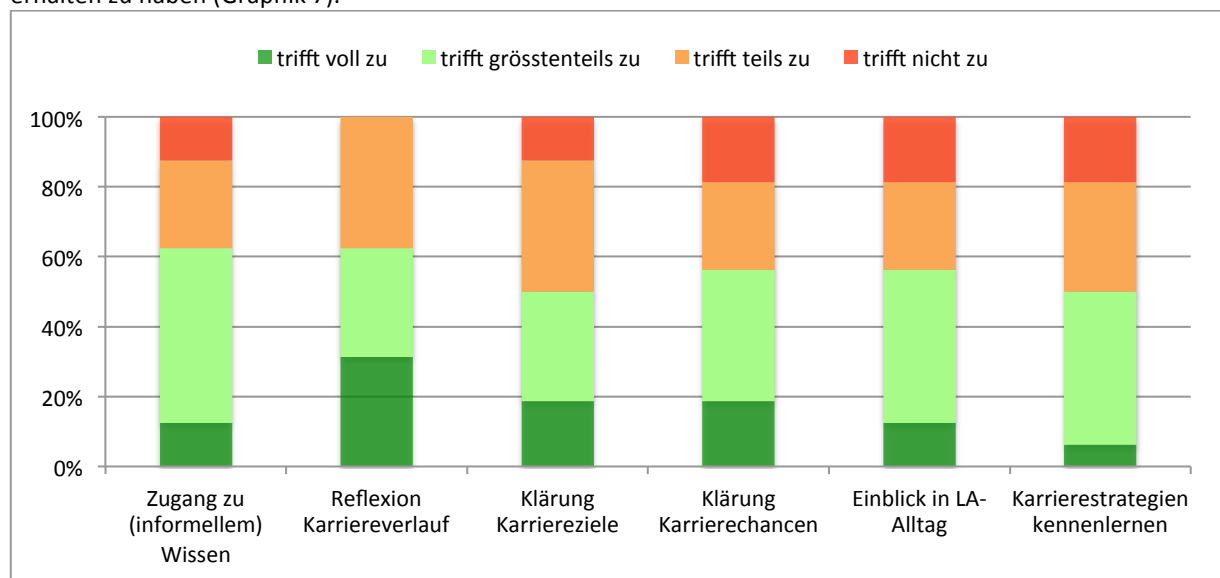
Fachspezifische Unterstützung:

Von den 16 Mentees gaben 50% „trifft voll oder grösstenteils zu“ an für die Aussagen, dass sie vom Mentor/von der Mentorin fachliche Unterstützung erhalten hätten. Unterstützung erhielten des Weiteren ...

- ... bei einer Publikation: 1 Mentee (6.3%)
- ... im Hinblick auf ihre Tätigkeit am Spital: 1 Mentee (6.3%)
- ... in ihrem wissenschaftlichen Arbeiten: 6 Mentees (37.5%)
- ... für die Entwicklung eines Forschungsprojektes: 4 Mentees (25%)
- ... für die Durchführung eines Forschungsprojektes: 2 Mentees (12.5%)

Karrierespezifische Unterstützung:

10 Mentees (62.5%) erhielten durch die Arbeit im Mentoring-Duo Zugang zu informellem Wissen über die Funktionsweise des Wissenschaftssystems im Zusammenhang mit einer akademischen Karriere und erhielten die Möglichkeit, ihren bisherigen Karriereverlauf zu reflektieren. 8 Mentees (50%) konnten ihre Karriereziele und 9 Mentees (56.3%) ihre Karrierechancen klären. 8 Mentees (50%) lernten wirkungsvolle Karrierestrategien kennen. 9 Mentees (56.3%) gaben an, einen Einblick in den Werdegang und Alltag von MedizinerInnen in leitenden Positionen erhalten zu haben (Graphik 7).



Graphik 7: Karrierespezifische Unterstützung

Netzwerk Unterstützung:

11 Mentees (68.8%) gaben an, dass ihnen die Teilnahme am Mentoring-Programm einen besseren Austausch und eine bessere Vernetzung mit Personen ihrer Qualifikationsstufe ermöglicht habe. 5 Mentees (31.3%) erfuhren durch das Mentoring eine bessere universitäre Einbindung, 6 (37.5%) Mentees ermöglichte die Teilnahme am Mentoring-Programm vermehrten Austausch und bessere Vernetzung mit Professorinnen u. Professoren und 7 Mentees (43.8%) bessere Kenntnisse über bestehende, für sie wichtige wissenschaftliche Netzwerke. 8 (50%) stimmten der

Behauptung ganz oder grösstenteils zu, bessere Kenntnisse darüber erworben zu haben, wie sie wissenschaftliche Netzwerke aufbauen und nutzen können.

Mentoring Aufwand für Mentees und Mentoren/Mentorinnen:

Die Mentees wurden gebeten, rückblickend das Engagement ihrer MentorInnen im Hinblick auf Ihre Zusammenarbeit im Mentoring-Duo zu beurteilen. Eine Person machte dazu keine Angaben (n=15).

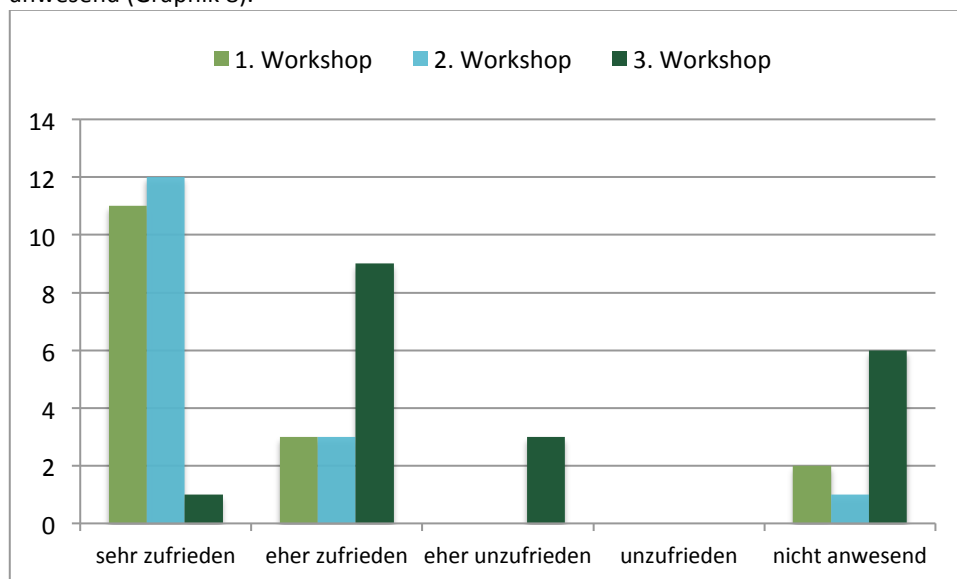
Während der Aufwand der MentorInnen von 9 Mentees auf „sehr“ oder „eher gross“ geschätzt wurde, schätzten nur 4 Mentees den eigenen geleisteten Aufwand als „eher gross“ ein, keine Mentees hielten den eigenen Aufwand für „sehr gross“.

4 Mentees (alle weiblich) schätzten das Engagement der MentorInnen als sehr gross ein, während sie ihr eigenes Engagement 3x als „eher klein“ und 1x als „eher gross“ bezeichneten. 6 Mentees hielten den eigenen Aufwand und den der MentorInnen für „eher klein“, 3 Mentees hielten den eigenen und den Aufwand der MentorInnen für „eher gross“ und 2 Mentees hielten den eigenen Aufwand für „eher klein“ und den der MentorIn für eher gross.

Workshop Zufriedenheit:

Im Laufe der 2 Mentoringjahre fanden 3 Workshops statt. Im ersten Workshop waren Zielsetzungen, Habilitation und Ablauf der 5. Mentoring-Runde das Thema. Im zweiten Workshop wurde das Gebiet Drittmittelakquisition von einem Mitglied des Forschungsrats des Nationalfonds und das Thema Ethikantrag vom Präsidenten der EKBB erläutert. Im dritten Workshop wurde neben Rück- und Ausblick ein Input mit praktischer Demonstration zum Thema „Intervision“ gegeben.

Die Zufriedenheit mit dem ersten Workshop war für 14 Mentees (87.5%) der Mentees sehr oder gross, beim zweiten waren 15 Mentees (93.8%) ganz oder zum grossen Teil zufrieden und mit dem 3. Workshop waren 10 Mentees (62.5%) ganz oder zum grossen Teil zufrieden, 3 waren eher unzufrieden (18.8%) und 6 (37.5%) waren nicht anwesend (Graphik 8).

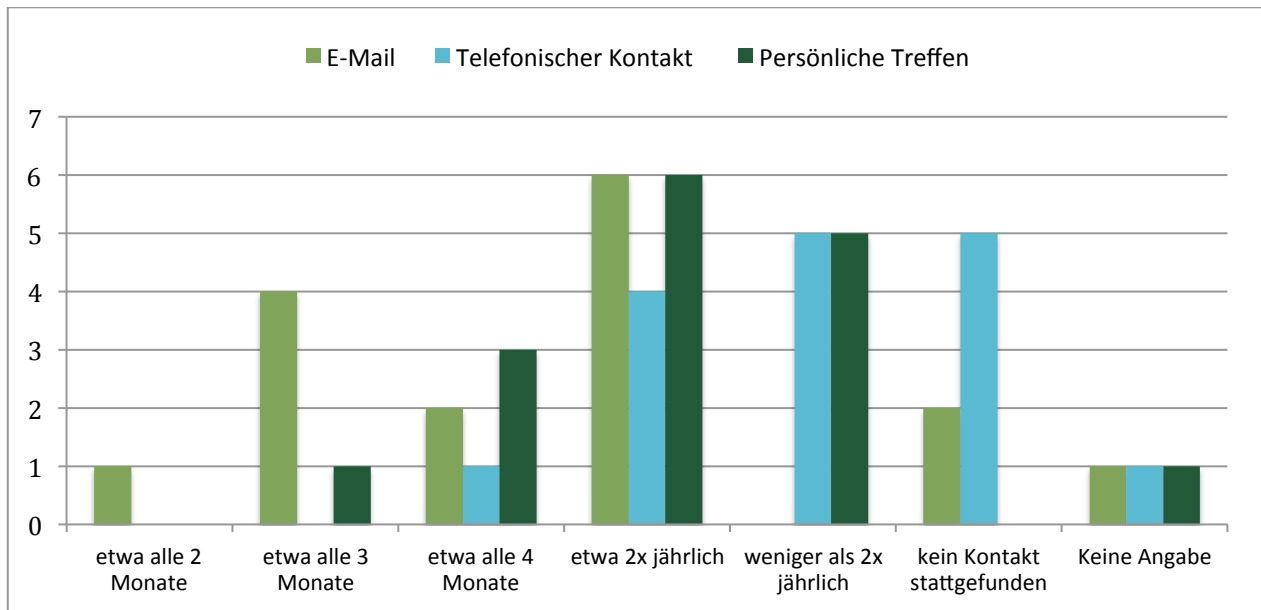


Graphik 8: Zufriedenheit mit den Workshops

Kontakt Mentee-Mentor/Mentorin:

Von den 15 Mentees, die die Frage betreffend Kontakt mit dem/der MentorIn beantworteten, gaben 6 Mentees an, ihre MentorInnen etwa 2x jährlich persönlich getroffen zu haben. Eine Mentee traf ihren Mentor etwa alle 3 Monate, 3 trafen ihre MentorInnen etwa alle 4 Monate und 5 Mentees trafen ihre MentorInnen weniger als 2x jährlich.

Bis auf 2 tauschten alle Mentees E-mails aus mit ihren MentorInnen (durchschnittlich alle 3-6 Monate). Was die Häufigkeit anbelangt, so war dies bei allen ausser einer Mentee zwischen 1 mal pro Monat und 1 mal pro Jahr. 5 Mentees hielten keinen telefonischen Kontakt und 5 Mentees telefonierten weniger als 2x jährlich, 5 Mentees alle 4-6 Mte (Graphik 9).



Graphik 9: Kontakte Mentees- MentorInnen

3. Ergebnisse Mentoren / Mentorinnen

Die Mentoringleitung entschied sich 2014 gegen eine Befragung der MentorInnen, da die Quote der Rückmeldung in der vergangenen Runde zu tief lag, um relevante Aussagen machen zu können.

4. Diskussion, Rückblick & Ausblick

Absolut gesehen war die Nachfrage zur Teilnahme am Mentoringprogramm im ähnlichen Rahmen wie in der 2. und 3. Mentoringrunde und somit etwas kleiner als 2004 und 2012.

Relativ war der Rücklauf noch etwas geringer als 2012 und lag bei 2% der insgesamt 1476 in Kliniken der Nordwestschweiz angeschriebenen weiblichen und männlichen AÄ und OÄ. Zum einen dürfte dies an der erneuten Mitberücksichtigung der Regionalspitäler liegen, deren Ärzteschaft den Fokus weniger auf eine akademische Karriere richtet, zum anderen stellt sich wiederum die Frage, ob andere z.B. klinikinterne oder auch universitäre Mentoring- und Tutoriatsangebote mittlerweile bereits einen nicht unbedeutenden Teil des Mentoringbedarfs abdecken.

Die 5. Mentoringrunde war insgesamt erfolgreich. Es konnten 22 motivierte KandidatInnen selektioniert werden. Allerdings war die Drop-out-Rate mit 27% deutlich höher als in den 4 vorangehenden Runden; 2 Frauen und 4 Männer stiegen vorzeitig aus dem Programm aus. Ein Viertel der Teilnehmenden waren AÄ, der Rest OÄ, wobei das relativ hohe Durchschnittsalter von 38 Jahren v.a. bei ersteren erstaunt, aber vielleicht auch damit zusammenhängt, dass eine Mehrheit (56%) der Mentees Kinder hat.

Sechs Mentees sind gegen Ende des Programms im laufenden Habilitationsverfahren, insgesamt konnten 15 Forschungsprojekte erfolgreich durchgeführt werden und es waren noch in keiner Runde so viele eingeebnete und bewilligte Forschungsgesuche zu verzeichnen.

Die Zufriedenheit mit der Organisation des Mentoringprogramm war wiederum hoch. Insgesamt 94% gaben an, „eher“ oder gar „sehr zufrieden“ zu sein. Der Besuch der Workshops liess auch in dieser Runde zu wünschen übrig. Im Workshop 3 war ein Drittel der Mentees nicht anwesend. Dies, obwohl den Kommentaren nach, der Stellenwert der Workshops von den Mentees als hoch eingestuft wird.

Grundsätzlich scheint das Mentoring-Programm gut auf die Bedürfnisse der Mentees zugeschnitten zu sein und die richtige Zielgruppe wird auch erreicht damit. Gleichzeitig stellt sich die Frage, ob der organisatorische Aufwand eventuell etwas hoch ist und die Rekrutierung zielgerichteter gestaltet werden könnte. Die Frauen scheinen weiterhin subjektiv mehr zu profitieren als die Männer, wobei aufgrund der insgesamt geringen Anzahl Mentees und der kleinen Gruppengrösse diese Aussagen kaum verallgemeinert werden dürfen. Die doppelt so hohe Zahl an männlichen „Aussteigern“ aus dem Programm könnte ein Hinweis dafür sein, dass Männer weiterhin leichter zu anderen Unterstützungsquellen Zugang haben. Gleichzeitig wurde die Ausweitung des Mentoring-Angebotes auf Männer nicht in Frage gestellt, sondern in erster Linie positiv beurteilt.

Nach nun mittlerweile 10 Jahren Laufzeit kann das Mentoringprogramm als gut etabliert und implementiert bezeichnet werden. Gleichzeitig ist eine Laufzeit von einem Jahrzehnt auch ein guter Moment, um das Konzept zu überdenken, zu adaptieren und weiterzuentwickeln. Es soll weiterhin Wert auf eine gute Selektion der KandidatInnen und auf ein möglichst erfolgreiches Matching gelegt werden. Wenn Bestrebungen in Gang gesetzt werden, um die Rekrutierung zu optimieren, das Angebot flexibler zu gestalten und noch mehr zu propagieren, sollte gleichzeitig auch vermehrt Verbindlichkeit und Pflichtbewusstsein (z.B. was den Besuch der Workshops anbelangt) seitens der Mentees erwartet und gefordert werden.

Antje Welge-Lüssen und Ladina Joos Zellweger haben das Mentoring-Programm über die letzten 2 Runden hin erfolgreich geleitet und werden ihr Amt nun beide abgeben. Für ihren engagierten Einsatz in dieser Sache sei ihnen an dieser Stelle herzlich gedankt. Mit ihrer Erfahrung werden sie auch noch für die Einarbeitung ihrer Nachfolge, für die es bereits Interessentinnen gibt, zur Verfügung stehen.

Mit dem Mentoring Programm den akademischen Nachwuchs im Allgemeinen, die Vereinbarkeit von akademischer Karriere und Familie und die Erhöhung des Frauenanteils auf höheren akademischen Stufen im Speziellen zu fördern, ist und bleibt ein wichtiges Anliegen der medizinischen Fakultät.