



Mentoring an den Universitätskliniken Basel, Zwischenbericht 2017

Autorinnen:

PD Dr. med. Elisabeth Bruder Mentoring Programmleiterin Leitende Ärztin Pathologie Schönbeinstrasse 40 Universitätsspital Basel 4031 Basel E-Mail: elisabeth.bruder@unibas.ch	PD Dr. med. Sibil Tschudin Leiterin Gleichstellungskommission Leitende Ärztin Gyn. Sozialmedizin/ Psychosomatik Frauenklinik Spitalstrasse 21 Universitätsspital Basel 4031 Basel E-Mail: Sibil.Tschudin@usb.ch	Nathalie Laissue Projektkoordination Medizinische Fakultät Universität Basel Basel Klingelbergstr. 61 4056 Basel E-Mail: nathalie.laissue@unibas.ch
--	---	---

<https://medizin.unibas.ch/fakultaet/mentoring-programm/mentoring-team.html>

Index:

1. Mentoring-Konzept
2. Ablauf des Mentorings
 - 2.1. Mentoring Inhalte
3. Bisher vorhandene Daten zum aktuell laufenden Mentoring
 - 3.1. Soziodemographischer Daten zum Zeitpunkt der Anmeldung
 - 3.2. Soziodemographische Übersicht 2004-2016
 - 3.3. Bereits erreichte Ziele
 - 3.4. Karriere-Ziele für die nächsten 5-10 Jahre
 - 3.5. Gründe für Anmeldungen im Mentoring-Programm
 - 3.6. Ausblick Endevaluation
4. Vergleich der Mentoring-Zyklen 2004-2016

1. Mentoring-Konzept

Das Ziel des Mentoring-Programms ist es, NachwuchsmedizinerInnen in ihrer Karriereplanung und beim Erreichen ihrer Ziele wie die Habilitation, eine Professur oder Position als ChefärztIn zu unterstützen.

Von 2004 bis Ende 2009 richtete sich das Mentoring-Angebot ausschliesslich an Frauen an Ausbildungsspitalern in Basel und Basel-Landschaft, die eine universitäre oder klinische Karriere anstrebten. Für die Ausschreibungen erhielt das Mentoring-Team die eMail-Adressen der AA und OA von den Personalleitern der jeweiligen Klinik, oder die Personalleiter schrieben ihre ÄrztInnen direkt an. Das Programm wurde damals durch finanzielle Mittel des Bundesprogramms Chancengleichheit unterstützt.

Ab 2010 wurde das Mentoring-Programm zum fakultätseigenen Angebot der Medizinischen Fakultät Basel. Die Ausschreibung wurde auf alle grösseren Ausbildungsspitaler der Nordwestschweiz erweitert, zudem wurde das Mentoring-Programm auch für Männer geöffnet.

Von 2004 bis Mitte 2014 dauerte ein Mentoring-Zyklus 2 Jahre. Die 1. Mentoring-Runde begann in 2004, die letzte Runde in dieser Form dauerte von Juni 2012 bis Ende Juni 2014. Nach 10 Jahren Laufzeit überprüfte das Mentoring-Team die Struktur des Programms. Grundsätzlich war das Mentoring gut auf die Bedürfnisse der Mentees

zugeschnitten und erreichte die richtige Zielgruppe. Zur Optimierung strebte das Mentoring-Team jedoch ein flexibleres Angebot an.

Ein Konzept zur Flexibilisierung der Anmeldungen wurde Ende 2014 vom Mentoring-Team in Absprache mit der Gleichstellungskommission und dem Vizedekan und Zuständigen für Nachwuchsförderung an der Medizinischen Fakultät, Prof. Reinald Brunner, erarbeitet.

2. Ablauf des Mentorings

Seit März 2015 können sich InteressentInnen jederzeit anmelden via online Anmeldung in Flexiform (Statistikerfassungsprogramm der Universität Basel). Danach erhalten sie eine Anmelde-Bestätigung. Anmeldungen werden quartalsmässig gebündelt und bearbeitet. Angemeldete Mentoring-BewerberInnen werden zu einem halbstündigen Interview mit der Mentoring-Leitung aufgeboten, das Gelegenheit zum gegenseitigen Kennenlernen und Klären von Vorstellungen und Fragen bezüglich Mentoring und MentorInnen gibt.

Die Einladungen zur Teilnahme am Mentoring-Programm zirkulieren via VSAO (Verein Schweizer Assistenz- und OberärztInnen). Zudem werden alle 3 Monate neu eingetretene Assistenz- und OberärztInnen am Basler Universitätsspital angeschrieben.

In der Schlussbefragung wird jeweils das Erreichen der individuellen Ziele erfragt. Die ersten Schlussbefragungen der Mentees von 2015-2016 werden frühestens im Juni 2017 eingefordert.

Wir präsentieren hier die deskriptiven Daten der Mentees, die zwischen Februar 2015 und Dezember 2016 im Mentoring-Programm aufgenommen wurden.

Mentoring-Team: Im September 2014 übernahm PD Dr. med. Elisabeth Bruder die Mentoring-Leitung (2010 bis Juni 2014 leiteten PD Dr. med. Ladina Joos Zellweger und Prof. Dr. med. Antje Welge-Lüssen das Mentoring-Programm), ansonsten blieb das Mentoring-Team unverändert (siehe Publikationen/Evaluationsbericht: Mentoring-Runde 2012-14 <https://medizin.unibas.ch/fakultaet/mentoring-programm.html>).

2.1. Mentoring Inhalte

Das gegenwärtige Mentoring-Konzept beinhaltet folgende Elemente:

- **Mentoring-Duos**
Im Zentrum der Fördermassnahmen steht die one-to-one Zusammenarbeit zwischen Mentee und MentorIn. Hier findet die individuelle Beratung statt. Die MentorInnen geben laufbahnstrategische Ratschläge und informelles Wissen weiter zum Fachbereich oder zum Wissenschaftsbetrieb. Die Entscheidungs- und Zielfindungsprozesse innerhalb der Mentoring-Duos werden durch schriftliche Vereinbarungen unterstützt. Das Mentoring-Duo wird durch das Mentoring-Team unterstützt mit wegleitende Formulare u.a.
- **Workshops**
Während ihrer 2-jährigen Teilnahme besuchen Mentees 3 Workshops mit verschiedenen Themen wie Akquisition von Forschungsgeldern, besondere Herausforderungen auf dem Weg zur Habilitation, Vereinbarkeit von Familie und Karriere, Gespräche mit Rollenvorbildern, Führungspraxis, Zeitmanagement, unterschiedliche Bedingungen in Forschung und Klinik für eine medizinische Karriere etc. In 2015 bestimmten die meist genannten Wünsche der Mentees die Themenwahl für die Workshops, die vom Mentoring-Team und von der Abteilung Bildung und Entwicklung des USB gemeinsam aufgegleist werden.
Wie bei der Einladung zum Mentoring-Programm ist auch bei den Anmeldungen für die Workshops sowie bei deren Organisation die Unterstützung durch die Abteilung Bildung und Entwicklung, im Speziellen deren Leiterin, Odette Häfeli massgeblich beteiligt. Nebst organisatorischer Unterstützung fliessen auch finanzielle Ressourcen von Bildung und Entwicklung ins Mentoring-Programm.
- **Friday Lunches**
An ca. 20 Freitagen pro Jahr (Termine siehe <https://mentoring-medin.unibas.ch/termine.html>) bietet das USB Mentees, MentorInnen und dem Mentoring-Team im Ristorante Arte Giardino (Universitätsspital), Gelegenheit zum informellen Austausch.
- **Interviews mit Vizedekan**
Termine für ein Treffen mit dem Vizedekan und Zuständigen für Nachwuchsförderung an der Medizinischen Fakultät, Prof. Reinald Brunner, sind ein weiteres Angebot.

3. Bisher vorhandene Daten zum aktuell laufenden Mentoring

3.1. Soziodemographische Daten zum Zeitpunkt der Anmeldung

Anzahl Mentees: Zwischen dem 01.02.2015 und dem 30.12.2016 bewarben sich insgesamt 58 TeilnehmerInnen, die ins Mentoring-Programm aufgenommen wurden.

Gender: 38 Mentees (65.52%) sind weiblich und 20 (34.48%) männlich.

Funktion: Von den 58 TeilnehmerInnen sind 34 (58.62%) als AA tätig, 22 (37.93%) als OA und je 1 (1.72%) als LA und PhD.

Von den 38 weiblichen TeilnehmerInnen sind 20 AA (52.63%), 17 OA (44.74%) und 1 LA (2.63%).

Bei den 20 Männern sind 14 (70%) als AA tätig, 3 als OA (25%) und 1 als PhD (5%).

Alter: Das Durchschnittsalter lag bei 36.62 (24 – 57) Jahren. Das Durchschnittsalter der Frauen (36.8-jährig) lag 0.6 Jahre unter dem Männerdurchschnitt von (37.4-jährig).

Zivilstand: Bei der Anmeldung waren 23 Mentees verheiratet (39.7%), 33 (57%) waren ledig oder befanden sich in einer festen Partnerschaft und 2 Mentees (3.3%) waren geschieden.

Klinik:

Klinik	Anzahl Mentees (n=58)	Anzahl Mentees in %
USB	43	74.14
KSLI	10	17.24
UKBB	2	3.45
UPK	1	1.72
Claraspital	1	1.72
Bruderholz	1	1.72

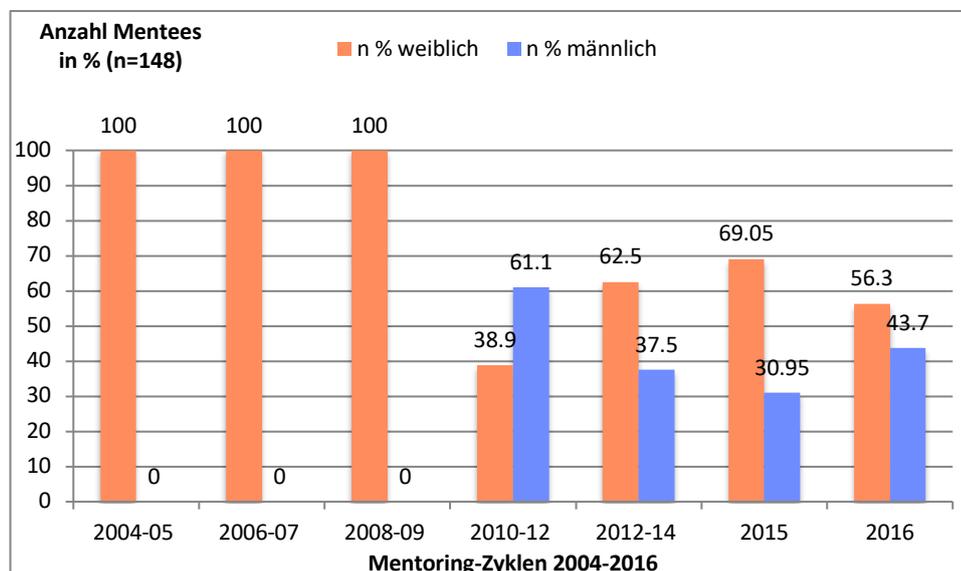
Tabelle 1: Verteilung von Mentees auf Kliniken bei Anmeldung

Kinder: 23 (39.66%) Mentees haben Kinder. 16 von 38 Ärztinnen (42.1%) und 7 von 20 Ärzten (35%) sind Eltern. Die 23 Mentees mit Kindern haben insgesamt 39 Kinder, wovon 22 Kinder 0-4-jährig, 4 Kinder 5-9-jährig, 7 Kinder 10-14-jährig und 6 ≥ 15-jährig sind. 10 Mentees haben je 1 Kind, 11 Mentees haben je 2 Kinder, je 1 Mentee hat 3 bzw. 4 Kinder.

Stellenprozente (n=53): 39 Mentees (72.22%) haben ein 100%-Arbeitspensum, 6 weibliche Mentees arbeiten 20-70%, 3 männliche und 5 weibliche Mentees haben ein 80-90%-Pensum.

3.2. Soziodemographische Übersicht 2004-2016

Genderverteilung 2004-2016:



Grafik 1: Genderverteilung in den Mentoring-Runden 2004-2016

Soziodemografischer Vergleich:

Mentees	2004-05	2006-07	2008-09	2010-12	2012-14	2015	2016
n Mentees	23	19	14	18	16	42	16
n % weiblich	23 (100%)	19 (100%)	14 (100%)	7 (38.9%)	10 (62.5%)	28 (66.3%)	10 (62.5%)
n % männlich	0	0	0	11 (61.1%)	6 (37.5%)	14 (33.7%)	5 (35.5%)
Alter Mittelwert, Streuung	36.4, 29 - 45	32.5, 29 - 37	40.4, 30 - 55	35.8, 30-44	37.7, 30-48	36.6 (28-49)	36.6 (24-57)
n Mentees mit 1-4 Kindern	13 (56.5%)	1 (5.3%)	6 (42.9%)	5 (27.8%)	5 (31.3%)	17 (40.48%)	6 (37.5%)
AA	15 (65.2%)	19 (100%)	8 (57.14%)	12 (66.6%)	11 (68.75%)	24 (57.1%)	10 (62.5%)
OA	8 (34.8%)	0	19 (42.9%)	5 (27.8%)	5 (31.25%)	16 (38.1%)	6 (37.5%)
PhD	0	0	0	1 (5.6%)		1 (2.4%)	0
LA	0	0	0	0	0	1 (2.4%)	0

Tabelle 2: Soziodemographische Daten zu Mentees 2004-20016

3.3. Bereits erreichte Ziele

Die Mentees wurden gefragt, in welchem Jahr ihre Promotion und der Antritt einer Assistenzarzt/-Ärztin und Oberarzt/-ärztInnen-Stelle erfolgte. Die Promotion und die Weiterbildung als Assistenzarzt/ärztin fand für die Mehrheit der in 2015 und 2016 angemeldeten Mentees zwischen 2005 und 2009 statt. 22 Mentees (37.9%) hatten zum Anmeldezeitpunkt eine OA-Stelle angetreten. Die Mehrheit der OA hatte ihre Stelle als Oberarzt/ärztin zwischen 2010 und 2014 angetreten.

Mentees 2015-2016: Zeitfenster pro erreichtem Karriereziel

Karriereschritt pro Anmeldejahr	Zeitfenster 1998-1999	Zeitfenster 2000-2004	Zeitfenster 2005-2009	Zeitfenster 2010-2014	Zeitfenster 2015-2016	Total
Promotion 2015	1	7	18	11	3	40
Promotion 2016	0	2	4	3	4	13
AA-Stelle 2015	1	8	16	13	3	41
AA-Stelle 2016	0	2	5	4	4	15
OA-Stelle 2015	0	0	5	12	2	19
OA-Stelle 2016	0	0	1	1	5	7

Tabelle 3: Zeitfenster pro erreichtem Karriereziel (Promotion, AA-, OA-Stelle) grau=Anzahl ≥10, hellgrau=Anzahl 5-9

Facharzt-Titel: In 2015 hatten 20 Mentees (47.6%) zum Zeitpunkt ihrer Aufnahme im Mentoring-Programm bereits einen Facharzt-Titel und in 2016 waren es 43.8%. Insgesamt verteilten sich in 2015/16 der Facharzt-Titel auf 6 AA, 20 OA, 1 LA, bzw. 20 Frauen und 7 Männer. Der Anteil Frauen mit Facharzt-Titel unter den Frauen beträgt insgesamt 52.63%, der Anteil von Männern mit Titel unter den Männern beträgt 35%.

In 2015 antworteten 22 Mentees (52.4%) auf die Frage, ob sie Sie bereits einen Facharzt-Titel hätten mit „nein“ oder „noch nicht, aber am Laufen oder geplant“, in 2016 waren es 62.5% (siehe Grafik 6).

Erreichte Ziele Forschung und Lehre: Bei der Anmeldung fürs Mentoring-Programm werden die BewerberInnen erbeten, zu folgenden Karriereschritten anzugeben, welche sie zum Zeitpunkt der Anmeldung bereits vollzogen hatten (veranschaulicht in Grafik 2):

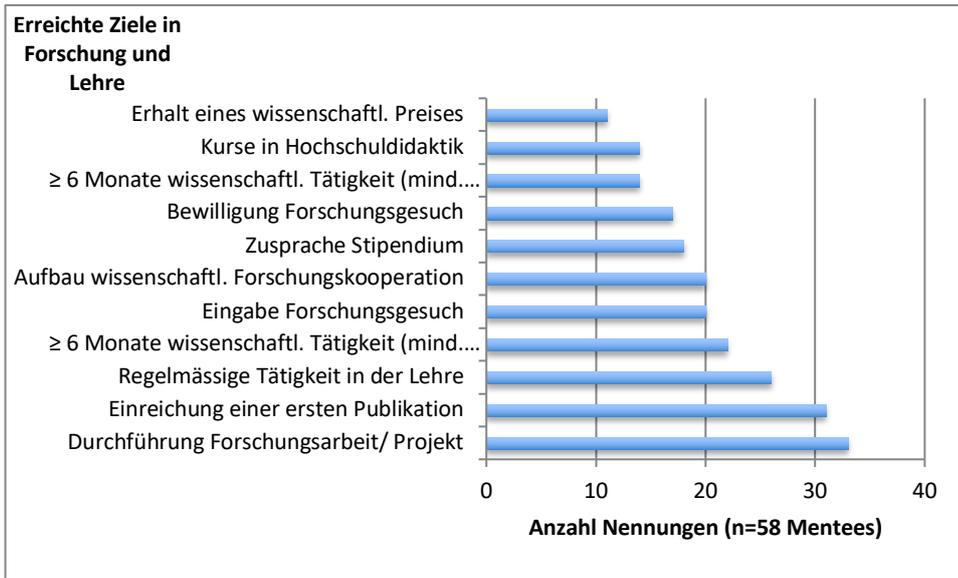
Forschung (erreichte Ziele):

1. ≥ 6 Monate wissenschaftl. Tätigkeit (mind. 80 %) im Ausland
2. ≥ 6 Monate wissenschaftl. Tätigkeit (mind. 80 %) in der Schweiz
3. Erhalt eines wissenschaftl. Preises
4. Eingabe Forschungsgesuch
5. Bewilligung Forschungsgesuch
6. Zusprache Stipendium
7. Durchführung Forschungsarbeit/ Projekt
8. Aufbau wissenschaftl. Forschungskooperti
9. Einreichung einer ersten Publikation

Lehre/ Habilitation/Professur (erreichte Ziele)

10. Kurse in Hochschuldidaktik

11. Regelmässige Tätigkeit in der Lehre

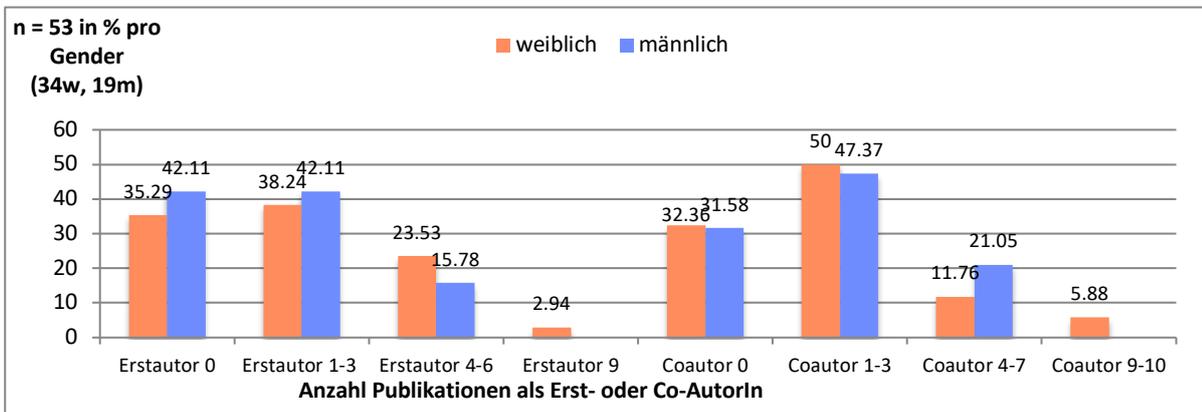


Grafik 2: Erreichte Ziele in Forschung und Lehre bei Mentoring-Beginn

Publikationen:

Von den 58 Mentees hatte eine Ärztin bereits Erstautorenschaft von 9-10 Publikationen erreicht, als sie sich fürs Mentoring-Programm anmeldete. 2 Ärztinnen hielten bereits eine Coautorenschaft in 9-10 Publikationen inne. Die höchste Anzahl Publikationen erreichten 50% der weiblichen Mentees mit 1-3 Coautorenschaften, gefolgt von den Männern mit 47.37%. Als ErstautorInnen hatten 42.11% der Männer bereits publiziert, etwas höher als die Frauen mit 38.24%.

23.5% der Frauen hatten schon 4-7 Publikationen als Erstautorinnen im Vergleich zu 15.8% der Männer. Bei der Coautorenschaft erzielten die Männer 21.05% an Publikationen im Vergleich zu den Frauen (11.76%).

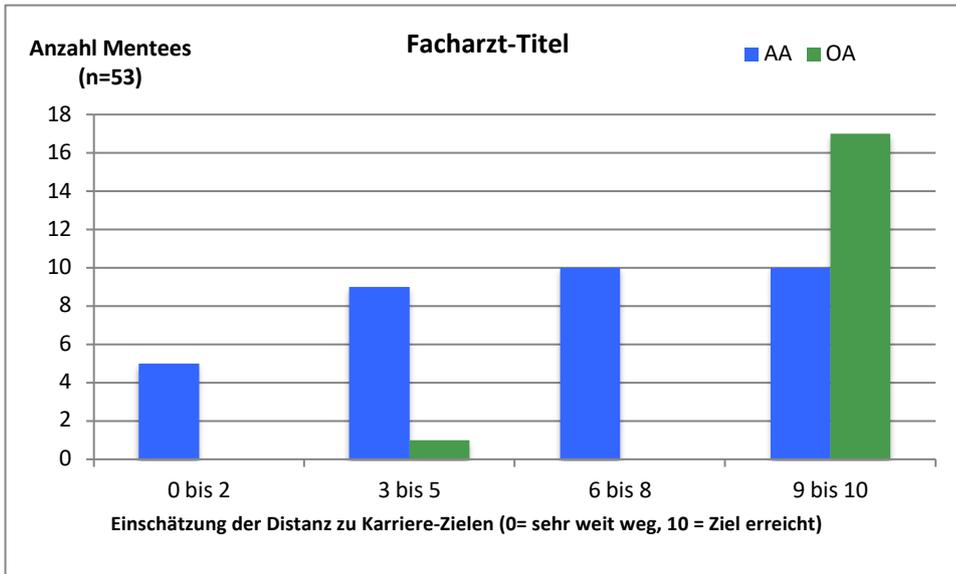


Grafik 3: Anzahl Publikationen der Mentees als Erst- und Co-AutorInnen bei Beginn des Mentorings

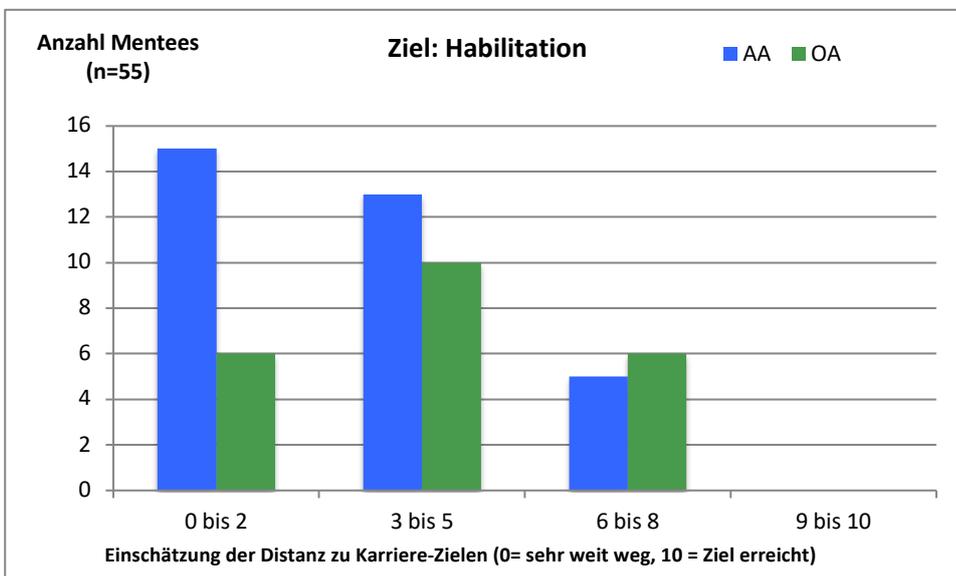
3.4. Karriereziele für die nächsten 5-10 Jahre

Zur Evaluierung des Erreichens von Zielen wurden die Mentees im Anmeldeformular gebeten anzugeben, wo sie sich zu Beginn des Mentorings in Bezug auf die Zielerreichung auf einer Skala von 0 bis 10 sahen (0= sehr weit weg, 10 = Ziel erreicht). Die Ziele in Grafik 5 und 6 zeigen auf, wie weit entfernt davon sich die Mentees sahen.

Erfragte Ziele: Oberarzt/-ärztinnen-Stelle, Facharzt-Titel, Habilitation Stelle als Spezialistin (ohne universitäre Funktion), Leitende Arzt/Ärztinnenposition in kleinerem Spital, Leitende Arzt/Ärztinnenposition in Zentrumsspital, Chefarzt/-Ärztinnenposition in kleinerem Spital, Chefarzt/-Ärztinnenposition in Zentrumsspital, Leitende Position in Forschung, Industrie, Arzt/-Ärztin mit eigener od. Gemeinschaftspraxis



Grafik 4: Selbst-Einschätzung der Distanz zum Karriere-Ziel Facharzt-Titel (0= sehr weit weg, 10 = Ziel erreicht) zum Zeitpunkt der Anmeldung



Grafik 5: Selbst-Einschätzung der Distanz zum Karriere-Ziel Habilitation (0= sehr weit weg, 10 = Ziel erreicht) zum Zeitpunkt der Anmeldung

3.5. Gründe für Anmeldungen im Mentoring-Programm

Die meistgenannten Gründe für eine Anmeldung im Mentoring-Programm bestanden in einer Kombination von Erwartungen für Unterstützung in:

- Planung, Organisation
- Unterstützung, Begleitung kollegiale Hilfestellung
- Austausch, Erfahrungen von KollegInnen nutzen
- Training, Beratung, Anregungen
- Networking, „Türöffner“
- Optimierung der Zeiteinteilung Forschung/Klinik und Kindererziehung

Die meistgenannten Gebiete, auf welche sich die oben genannten Punkte beziehen, sind folgende (meist genanntes Gebiet zuerst): Forschung, Ausland, Habilitation, Familie, Klinik, Nationalfonds, Drittmittel, finanzielle Unterstützung, Weiterbildung.

3.6. Ausblick Endevaluation

- Ein Anmeldedurchschnitt von ca. 3 Personen pro Quartal zeichnet sich ab.
- Karriereschritte wie z.B. von AA zu OA können erst nach Abschluss des Mentorings gemessen werden, erst mit diesen Zahlen lässt sich ein abschliessender Vergleich anstellen zwischen den Karrierefortschritten von früheren Mentoring-Runden und den Mentees in 2015-2016.
- Der Anteil von Frauen bewegt sich zwischen 62.5% und 65.5%.

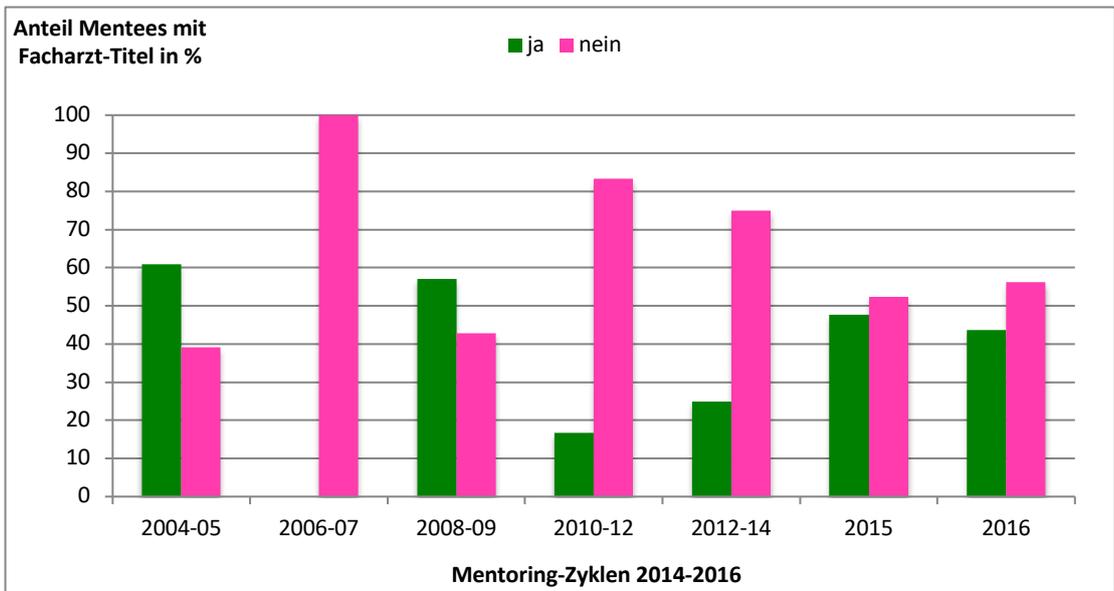
- Eine umfassende Evaluation ist ab Dezember 2017 vorgesehen.

4. Vergleich der Mentoring-Zyklen 2004-2016

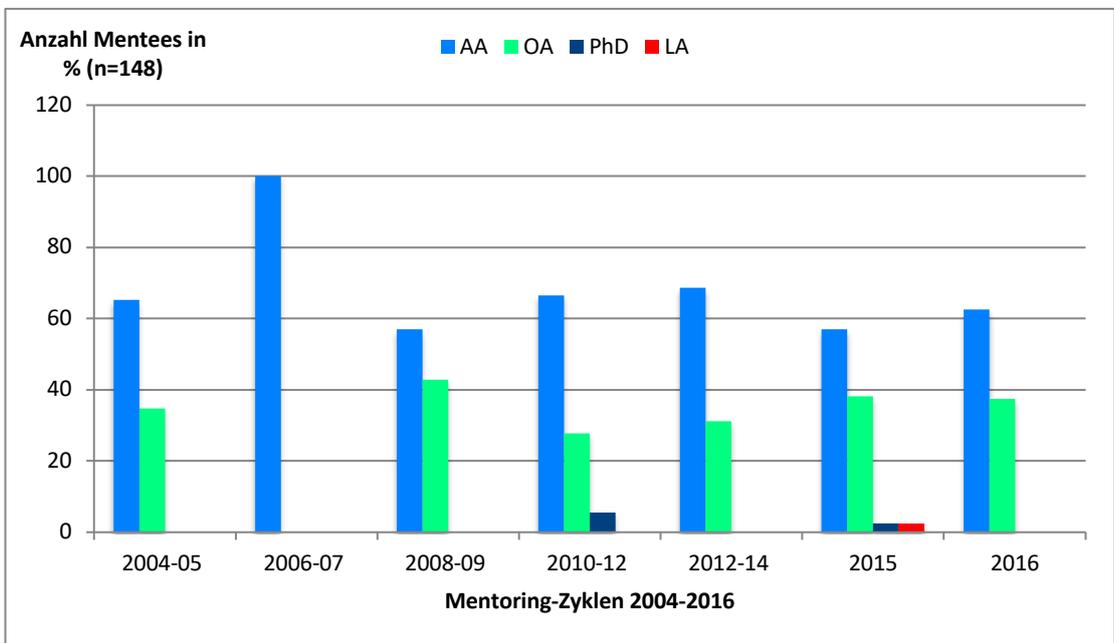
Facharzt-Titel 2004-20016:

Facharzt-Titel	2004-05	2006-07	2008-09	2010-12	2012-14	2015	2016
ja	14 (60.9%)	0	8 (57.1%)	3 (16.7%)	4 (25%)	20 (47.6%)	7 (43.8%)
Nein	9 (39.1%)	19 (100%)	6 (42.9%)	15 (83.3%)	12 (75%)	22 (52.4%)	9 (62.5%)

Tabelle 4: Facharzt-Titel bei Mentoring-Beginn 2004-2016



Grafik 6: Facharzt-Titel bei Mentoring-Beginn 2004-2016



Grafik 7: Funktion zu Beginn des Mentorings in den Runden 2004-2016

Grafik 8: Anzahl Kinder zu Beginn des Mentorings in den Runden 2004-2016

