Mentoring an den Universitätskliniken Basel, Zwischenbericht 2020

Autorinnen:

Prof. Dr. med. Elisabeth Bruder Mentoring Programmleiterin Leitende Ärztin Pathologie Schönbeinstrasse 40 Universitätsspital Basel 4031 Basel E-Mail: *elisabeth.bruder@unibas.ch*	Prof. 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, NDS HF 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 Inhalte
2. Mentoring-Auswertung 2017-2020
   2.1 Soziodemographischer Daten zum Zeitpunkt der Anmeldung
3. Soziodemographische Übersicht 2004-2020
   3.1 Genderverteilung 2004-2016
   3.2 Soziodemografischer Vergleich
4. Bereits erreichte Ziele 2017-2020
5. Karriere-Ziele für die nächsten 5-10 Jahre
6. Gründe für Anmeldungen im Mentoring-Programm
7. Vergleich der Mentoring-Zyklen 2004-2020
8. Ausblick

---

1. Mentoring Inhalte

- ***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 wegleitendene Formularen u.a.

- ***Workshops*** Während ihrer zweijährigen Teilnahme besuchen Mentees drei 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 2015/17 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 organisiert werden.

- ***Workshop Organisation*** Für die Workshop-Einladungen sowie bei deren Organisation wird die Mentoring-Leitung massgebend unterstützt durch Matthieu Funtsch, Verantwortlicher Interdisziplinäres Kursangebot,

massgeschneiderte Dienstleistungen und spitalweite Schulungen von der Abteilung Personal- & Führungsentwicklung. Nebst dieser organisatorischen Unterstützung fliessen auch finanzielle Ressourcen des Universitätsspitals ins Mentoring-Programm.

- ***Friday Lunches*** An ca. 20 Freitagen pro Jahr (Termine siehe https://medizin.unibas.ch/de/karriere/mentoring/friday-lunch/) bot 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, waren ein weiteres Angebot 2015-2020.

2. Mentoring-Auswertung 2017-2020

2.1 Soziodemographische Daten zum Zeitpunkt der Anmeldung

Zwischen dem 01.02.2017 und dem 01.12.2020 bewarben sich insgesamt 38 TeilnehmerInnen, die ins Mentoring-Programm Programm aufgenommen wurden.

- ***Gender***: 24 Mentees (63.16%) sind weiblich und 14 (36.84%) männlich.

- ***Funktion:*** Von den 38 TeilnehmerInnen waren 21 (55.26%) als AA, 14 (36.84%) als OA, 1 (2.63%) als LA und 2 (5.26%) als PhD tätig. Von den 24 Frauen waren 12 AA (50%), 10 OA (41.66%), 1 LA (4.17%) und 1 PhD (4.17%). Bei den 14 Männern waren 9 (64.29%) als AA, 4 als OA (28.57%) und 1 als PhD (7.14%) tätig.

- ***Alter***: Das Durchschnittsalter lag bei 34.82 (28 – 45) Jahren. Die Frauen (34.31-jährig) lagen 1.33 Jahre unter dem Männerdurchschnitt (35.64-jährig).

- ***Zivilstand***: Bei der Anmeldung waren 12 Mentees verheiratet (31.58%), 26 (68.42%) ledig oder befanden sich in einer festen Partnerschaft.

- ***Klinik:***

Klinik	Anzahl Mentees (n=38)	Anzahl Mentees in %
USB	35	92.11
KS Olten	1	2.63
UKBB	1	2.63
UPK	1	2.63
KS Olten	1	2.63

Tabelle 1: Verteilung von Mentees auf Kliniken bei Anmeldung

- ***Kinder***: 10 (26.32%) Mentees hatten Kinder, als sie sich fürs Mentoring anmeldeten, d.h. 5 von 24 Ärztinnen (20.83%) und 5 von 14 Ärzten (35.71%) waren bereits Eltern. Die 10 Mentees mit Kindern hatten insgesamt 17 Kinder, wovon 12 Kinder 0-4-jährig, 4 Kinder 5-9-jährig und 1 Kind ≥ 15 ist. 4 Mentees haben je 1 Kind, 5 Mentees haben je 2 Kinder und 1 Mentee hat 3 Kinder.

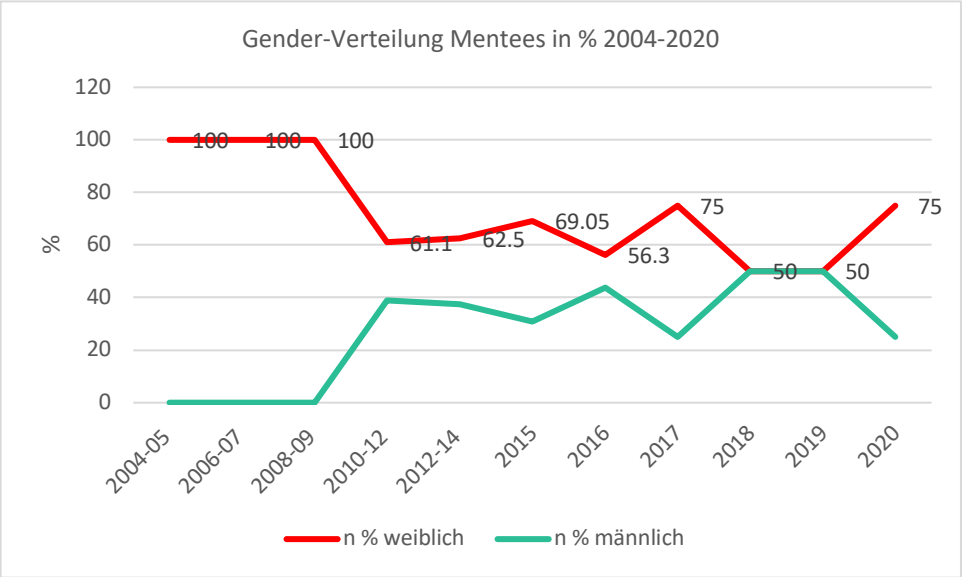
- ***Stellenprozente (n=38)***: 30 Mentees (78.95%) hatten ein 100%-Arbeitspensum, 3 Frauen und ein Mann arbeiteten 80%, 3 Frauen und ein Mann hatten ein 50-70%-Pensum.

3. Soziodemographische Übersicht 2004-2020

Da von 2004 bis 2014 die Mentees in Zweijahresgruppen zusammengefasst wurden und danach individuelle Anmelde- und Laufzeiten eingeführt wurden, sind die Jahre ab 2015 einzeln aufgeführt in Grafiken und Tabellen.

3.1 Genderverteilung 2004-2020

Wie an den Kurven zu erkennen ist (bezifferte rote Linie = Frauen), sind zwischen 2004 und 2020 in keinem Jahr mehr Anmeldungen von Männern eingegangen als von Frauen. Im Durchschnitt meldeten sich – seit Männer im Programm aufgenommen werden – 61.58% Frauen und 38.42% Männer an. Es lässt sich vorerst keine Tendenz feststellen in eine bestimmte Richtung.



Grafik 1: Genderverteilung in den Mentoring-Runden 2004-2020

3.2 Soziodemografischer Vergleich:

Mentees	2004-05	2006-07	2008-09	2010-12	2012-14	2015-16	2017-18	2019-20
n Mentees	23	19	14	18	16	58	10	28
n % weiblich	23 (100%)	19 (100%)	14 (100%)	7 (38.9%)	10 (62.5%)	38 (65.5%)	6 (60%)	18 (64.3%)
n % männlich	0	0	0	11 (61.1%)	6 (37.5%)	20 (34.5%)	4 (40%)	10 (35.7%)
Alter Mittelwert, Streuung	36.4, 29 - 45	32.5, 29 - 37	40.4, 30 - 55	35.8, 30-44	37.7, 30-48	37, 24 – 57	37.4, 28-39	35.2, 28-45
n Mentees mit 1-4 Kindern	13 (56.5%)	1 (5.3%)	6 (42.9%)	5 (27.8%)	5 (31.3%)	23 (39.7%)	4 (40%)	6 (21.4%)
AA	15 (65.2%)	19 (100%)	8 (57.14%)	12 (66.6%)	11 (68.75%)	34 (58.7%)	4 (40%)	17 (60.7%)
OA	8 (34.8%)	0	19 (42.9%)	5 (27.8%)	5 (31.25%)	22 (37.9%)	5 (50%)	9 (32.1%)
PhD	0	0	0	1 (5.6%)	0	1 (1.7%)	0	1 (3.6%)
LA	0	0	0	0	0	1 (1.7%)	1 (10%)	1 (3.6%)

Tabelle 2: Soziodemographische Daten zu Mentees 2004-20020

4. Bereits erreichte Ziele 2017-2020

Die Mentees wurden gefragt, in welchem Jahr ihre Promotion und der Antritt einer Assistenzarzt/-Ärztin und Oberarzt/-ärztinnen-Stelle erfolgte. 16 Mentees (50% der Frauen, 28.6% der Männer) hatten bereits zum Zeitpunkt der Anmeldung eine Stelle als Oberarzt/-ärztin, die sie zwischen 2006 und 2020 antraten.
Sämtliche Mentees hatten promoviert und eine Stelle als Assistenzarzt/-Ärztin angetreten oder hinter sich.

Facharzt-Titel: Zwischen 2017 und 2020 hatten 9 Frauen und 4 Männer (34.2% der Mentees) zum Zeitpunkt ihrer Aufnahme im Mentoring-Programm bereits einen Facharzt-Titel (37.5% der Frauen, 28.6% der Männer). Der Facharzt-Titel verteilt sich auf 1 AA, 11 OA, und 1 LA.

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

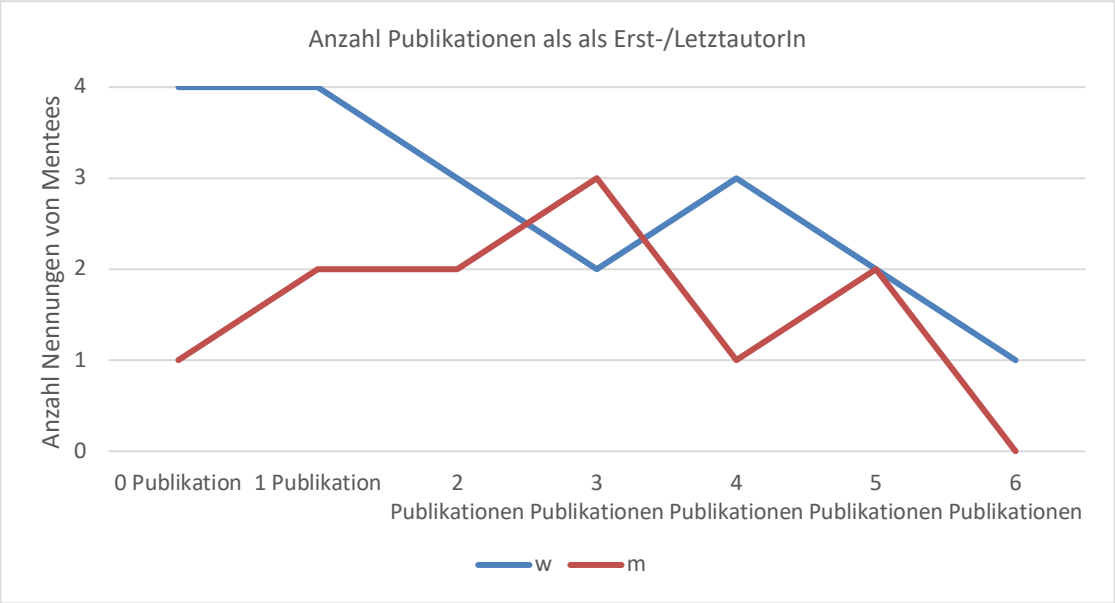
Forschung (erreichte Ziele):
1. ≥ 6 Monate wissenschaftl. Tätigkeit (mind. 80 %) im Ausland
2. ≥ 6 Monate wissenschaftl. Tätigkeit (mind. 80 %) in der Schweiz
3. Erhalt eines wissenschaftl. Preises
4. Eingabe Forschungsgesuch
5. Bewilligung Forschungsgesuch

6. Zusprache Stipendium
7. Durchführung Forschungsarbeit/ Projekt
8. Aufbau wissenschaftl. Forschungskooperati
9. Einreichung einer ersten Publikation

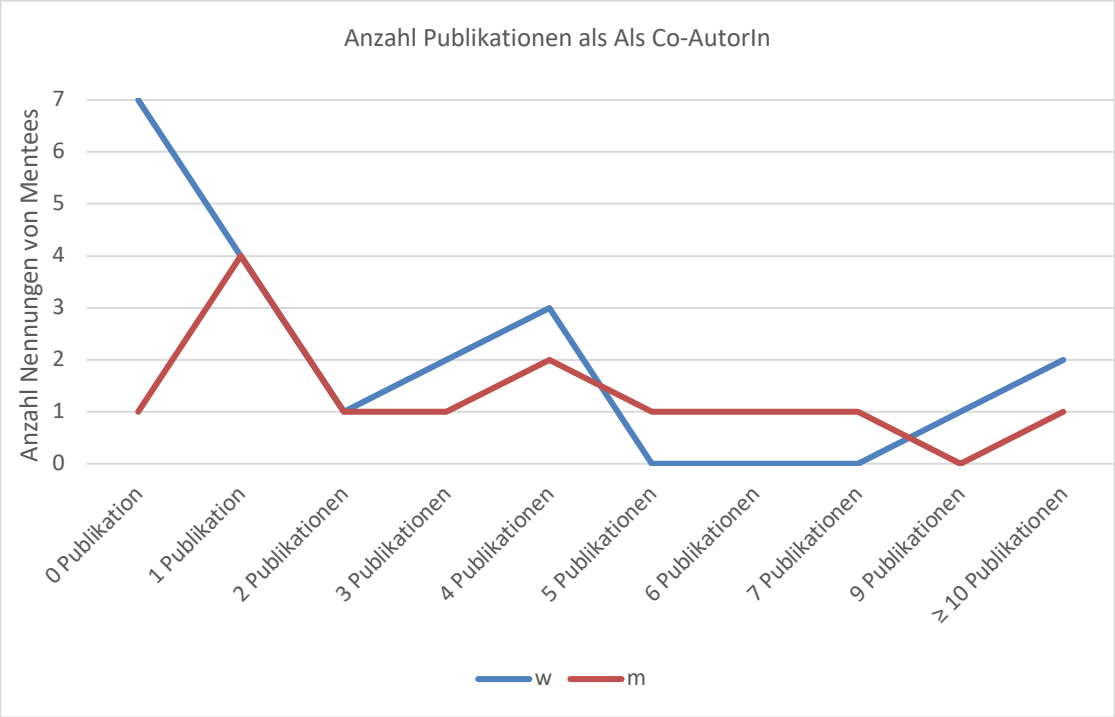
Lehre/ Habilitation/Professur (erreichte Ziele)
10. Kurse in Hochschuldidaktik
11. Regelmässige Tätigkeit in der Lehre

Grafik 2: Anzahl Nennungen erreichter Ziele in Forschung und Lehre bei Mentoring-Beginn

Publikationen:
Von den 38 Mentees erreichten 50% der weiblichen Mentees mit 1-3 Coautorenschaften die höchste Anzahl von Publikationen, gefolgt von den Männern mit 47.37%. Als ErstautorInnen hatten 42.11% der Männer bereits publiziert, etwas mehr als die Frauen mit 38.24%. Eine Ärztin hatte 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. 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 3a: Anzahl Publikationen der Mentees als Erst-AutorInnen bei Beginn des Mentorings

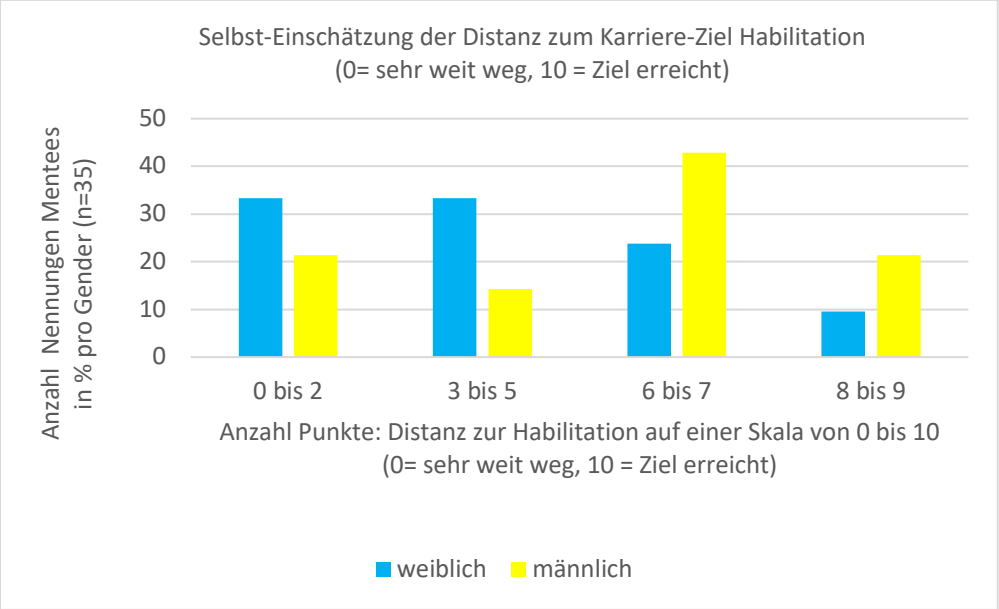


Grafik 3b: Anzahl Publikationen der Mentees als Co-AutorInnen bei Beginn des Mentorings

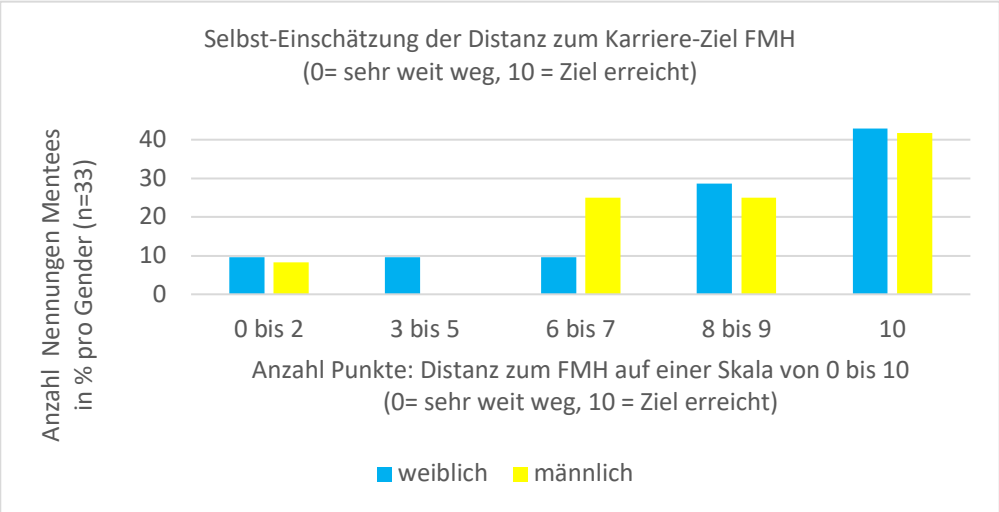
5. Karriereziele für die nächsten 5-10 Jahre

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

6. Gründe für Anmeldungen im Mentoring-Programm

Die meistgenannten Gründe für eine Anmeldung im Mentoring-Programm bestanden in der Hoffnung für Unterstützung in:

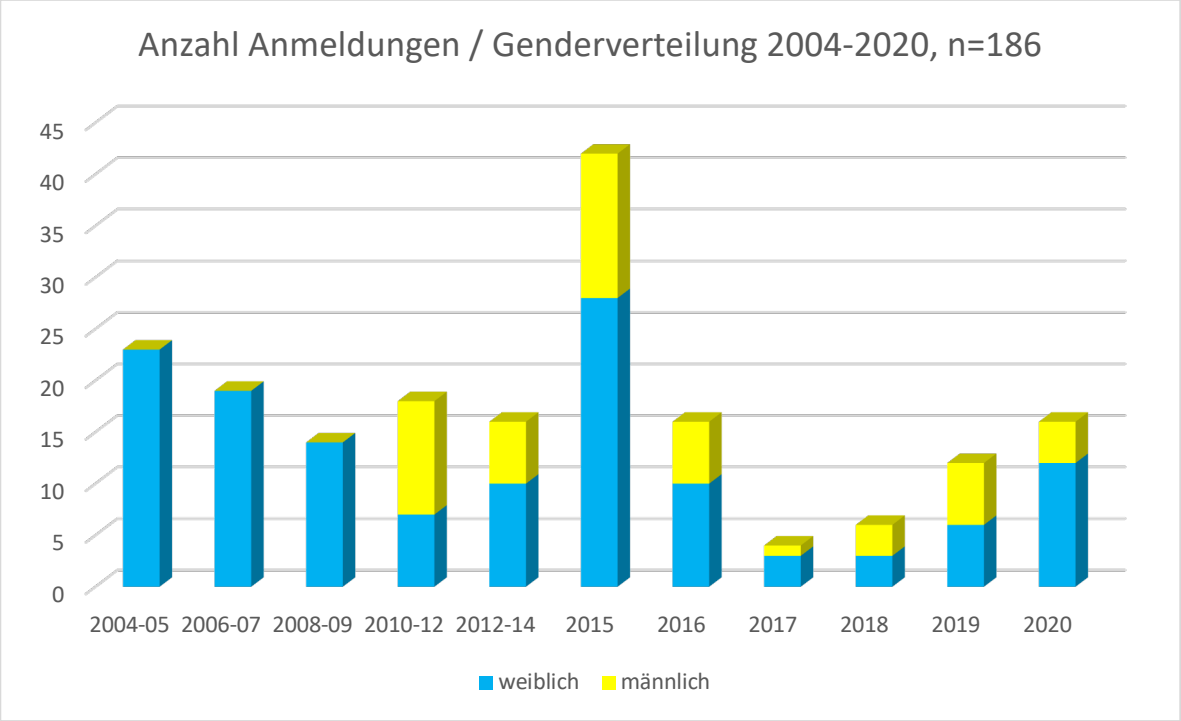
Gebiet für gewünschte Mentoring-Unterstützung	Anzahl Nennungen
Habilitation	19
Karriereplanung	17
Forschungsprojekte, Vereinbarkeit Forschung und Klinik, Publikationen, Funding	14
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	3
Erfahrung Mentor	3
informelles Wissen zum Wissenschaftsbetrieb	2
Auslandaufenthalt	2
Facharztprüfung	2

Tabelle 4: Genannte Gründe für Wunsch nach Mentoring

Jeweils eine Nennung erhielten folgende Gebiete: Methodologie, Netzwerkaufbau, Projektmanagement, persönliche Horizonterweiterung, Rahmenveranstaltungen.

7. Vergleich der Mentoring-Zyklen 2004-2020

Anmeldezahl: Von 2004 bis Ende 2014 befanden sich pro Quartal im Durchschnitt 2.25 Mentees im Mentoring-Programm. Von 2015 bis 2020 waren 2.38 Personen. Wie sich in Grafik 6 gut erkennen lässt, erschöpfte sich der Pool von angeschriebenen Mentees nach der hohen Anmeldezahl von 42 Mentees in 2015 auf 4 Anmeldungen in 2017. Seit 2018 steigt die Kurve wieder stetig an mit einer Zunahme von 6 Mentees pro Jahr.

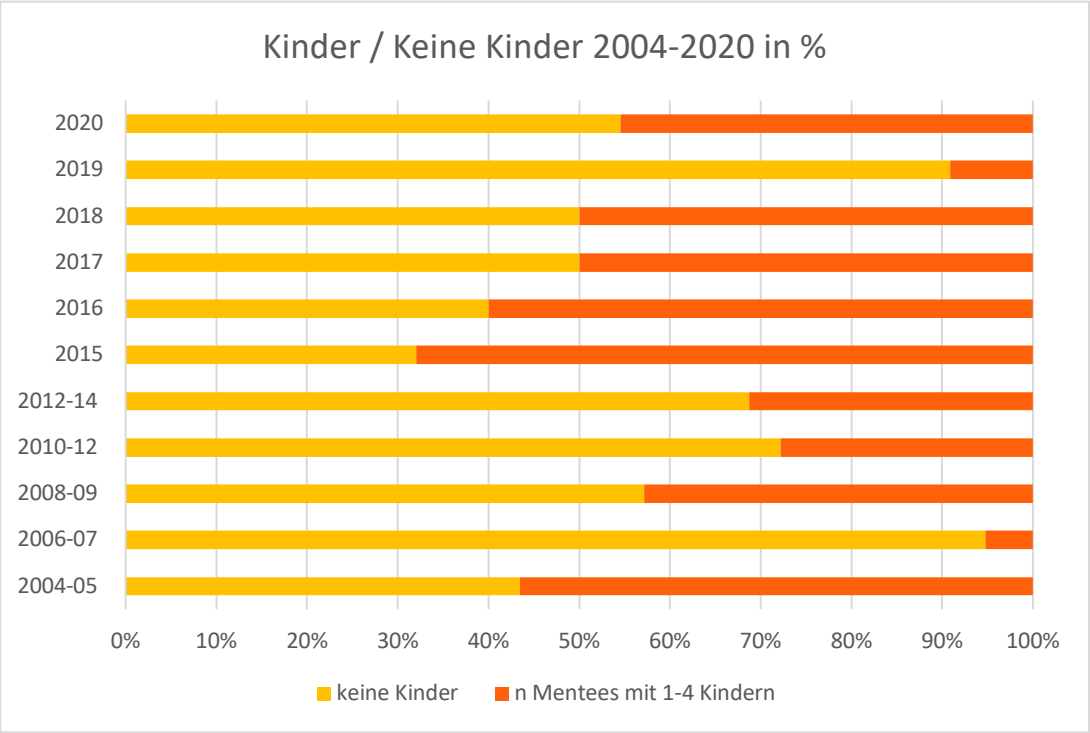


Grafik 6: Anzahl Anmeldungen und Gender auf Jahre verteilt (2004-2020)

Alter: 2017 bis 2020 war das Durchschnittsalter über ein Jahr unter demjenigen der Evaluation von 2017, ebenso die Anzahl verheirateter Mentees.

Klinik: In der Verteilung der Arbeitsorte ist der Anteil von Mentees am USB auf 92% gestiegen, in 2017 waren es 74%.

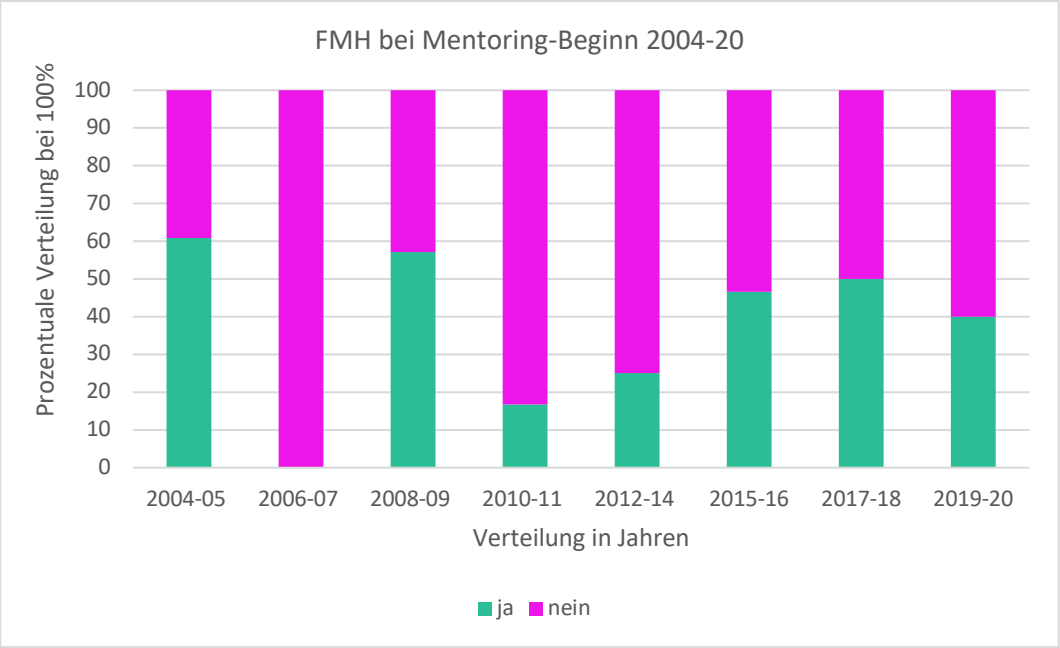
Kinder: Ab 2017 hatten fast 40% der Mentees Kinder im Vergleich zum Bericht 2015-17, in dem es etwas über 26% waren. Insgesamt lag der Durchschnitt bei 34.8% Eltern, als noch keine Männer aufgenommen wurden (vor 2010), wobei sich die kleine Anzahl Eltern in 2006/07 durch die Aufnahme von ausschliesslich Assistenzärztinnen den Durchschnitt drastisch senkt.



Grafik 7: Anzahl Kinder zu Beginn des Mentorings in den Runden 2004-2020

Teilzeit: Zum ersten Mal seit Bestehen des Mentoring-Programms haben sich zwei Männer angemeldet, die Teilzeit arbeiten.

Facharzt-Titel 2004-2020:



Grafik 8: Facharzt-Titel bei Mentoring-Beginn 2004-2020

8. Ausblick

Absolut gesehen nimmt die Teilnahme am Mentoring-Programm zu seit 2018.
Das Verfahren der Anschreibungen ist sich gleich geblieben seit 2010: Die Abteilung Personal- & Führungsentwicklung schickt dem Mentoring-Team regelmässig eine Liste der Neu-Eintritte am Universitätsspital; diese erhalten durch die Mentoring-Koordinatorin die Informationen per Email zugesandt. Zudem werden bis zu 4x Mal jährlich die Informationen zum Mentoring-Programm im Rahmen des Newsletters des Vereins Schweizer Assistenz- und OberärtzInnen (VSAO) verschickt.

Seit 2012 haben 29 Mentees habilitiert, die zwischen 2004 und 2020 im Programm waren. Davon waren 21 Frauen und 8 Männer, im prozentualen Verhältnis sind es 15.6% der 186 Mentees.

Am XX wird die Mentoring-Leitung von Frau Prof. Elisabeth Bruder übergeben an XX. Für ihren engagierten Einsatz in dieser Sache sei Frau Prof. Bruder an dieser Stelle herzlich gedankt. Mit ihrer Erfahrung wird sie auch für die Einarbeitung ihrer Nachfolgerinnen zur Verfügung stehen. Das Mentoring-Team freut sich, dass sich Frau Prof. Sibil Tschudin bereit erklärt hat, die Leitung der Gleichstellungskommission für XX Jahre weiter zu führen.

Die höhere Zahl weiblicher Anmeldungen könnten ein Hinweis dafür sein, dass Männer weiterhin leichter zu anderen informellen Unterstützungsquellen Zugang haben.
Es gibt bis auf XX keine vorzeitigen Abgänge zu verzeichnen.
Dank informellem klinikinternem Mentoring und universitären Tutoriatsangeboten ist mittlerweile ein nicht unbedeutender Teil des Mentoringbedarfs abgedeckt, z.B mit dem Post-Mentoring Programm für Medizinerinnen „Antelope“.
Durch die Flexibilisierung der Annahmebedingungen ist die Spannbreite zwischen den bereits gemachten Karriereschritten hoch: Mentees, die erst gerade promoviert haben sind ebenso vertreten wie leitende ÄrtInnen.

Die Anpassungen am Mentoring-Programm, die ab 2015 eingeführt wurden, scheinen gut auf die Bedürfnisse der Mentees zugeschnitten zu sein und die richtige Zielgruppe zu erreichen. Gleichzeitig lässt sich feststellen, dass individualisierte Anmelde- und Laufzeiten einen höheren organisatorischen Aufwand darstellen.