



**Universität
Zürich^{UZH}**

Medizinische Fakultät

Mentoring für akademische Nachwuchskräfte an der Medizinischen Fakultät der Universität Zürich

Beatrice Beck Schimmer

MME-Symposium Bern 2016

Bern, 11. März 2016



Agenda

- Phasen des Mentoring Programmes am UniversitätsSpital (USZ) und an der Medizinischen Fakultät (MeF) Universität Zürich (UZH): vom Pilotprojekt zum etablierten Programm
- Evaluation
- Neues Gesicht: Mentoring als Bestandteil des Nachwuchsförderprogramms ‚Filling the Gap‘

Angaben und Darstellungen zu Phasen des Mentoring Programms (USZ und MeF UZH 2002 – 2011) sowie zur Evaluation wurden mehrheitlich von Prof. Dr. Barbara Buddeberg zur Verfügung gestellt. Erste Daten zur Auswertung des ‚Filling the Gap‘ Programmes stammen von Natalie Lerch-Pieper.



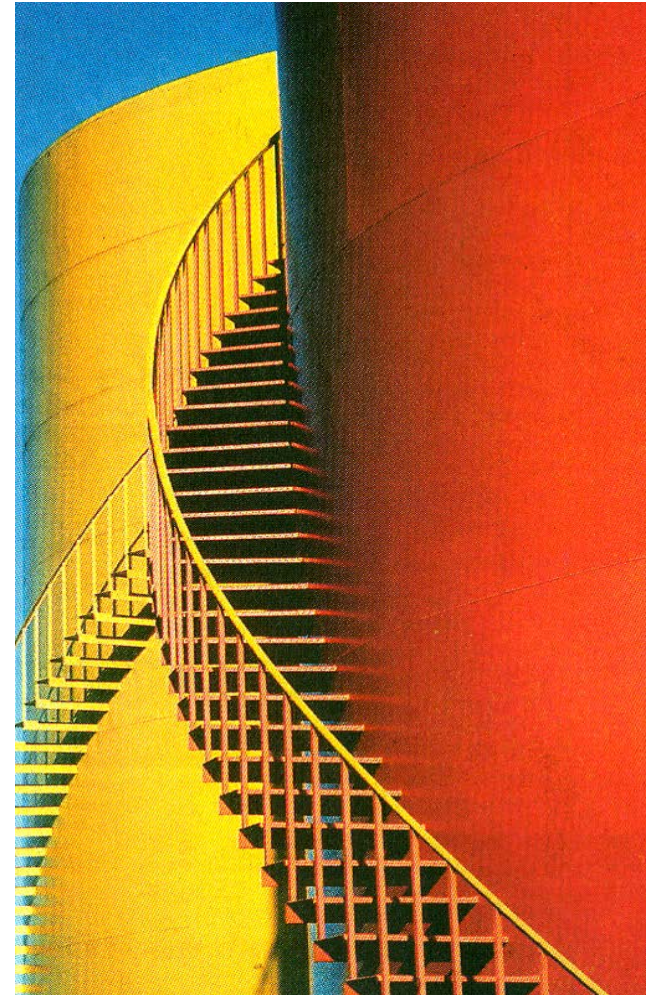
Mentoring MeF UZH: Ziele

- Instrument der **Nachwuchsförderung** in der Medizin
- Strukturierte Förderung einzelner Personen mit dem Ziel, einer optimalen Unterstützung ihrer **persönlichen und beruflichen Entwicklung**



Was ist Mentoring?

- Begleitung auf dem **Karriereweg** nach oben
- Prozess über einen **längeren Zeitraum**





Universität
Zürich^{UZH}

Medizinische Fakultät

Prof. Dr. med. Barbara Buddeberg



Psychiatrie und Psychotherapie FMH
Psychosomatische und Psychosoziale Medizin SAPPMM



Mentoring Programm am USZ und der UZH: Pilotphase 2002

- Mentees: Assistierende beiderlei Geschlechts von vier Instituten/Kliniken des USZ, die eine klinische oder akademische Karriere anstrebten
- Mentoren/Mentorinnen: Leitende oder Oberärzte/Oberärztinnen
- Gruppenmentoring



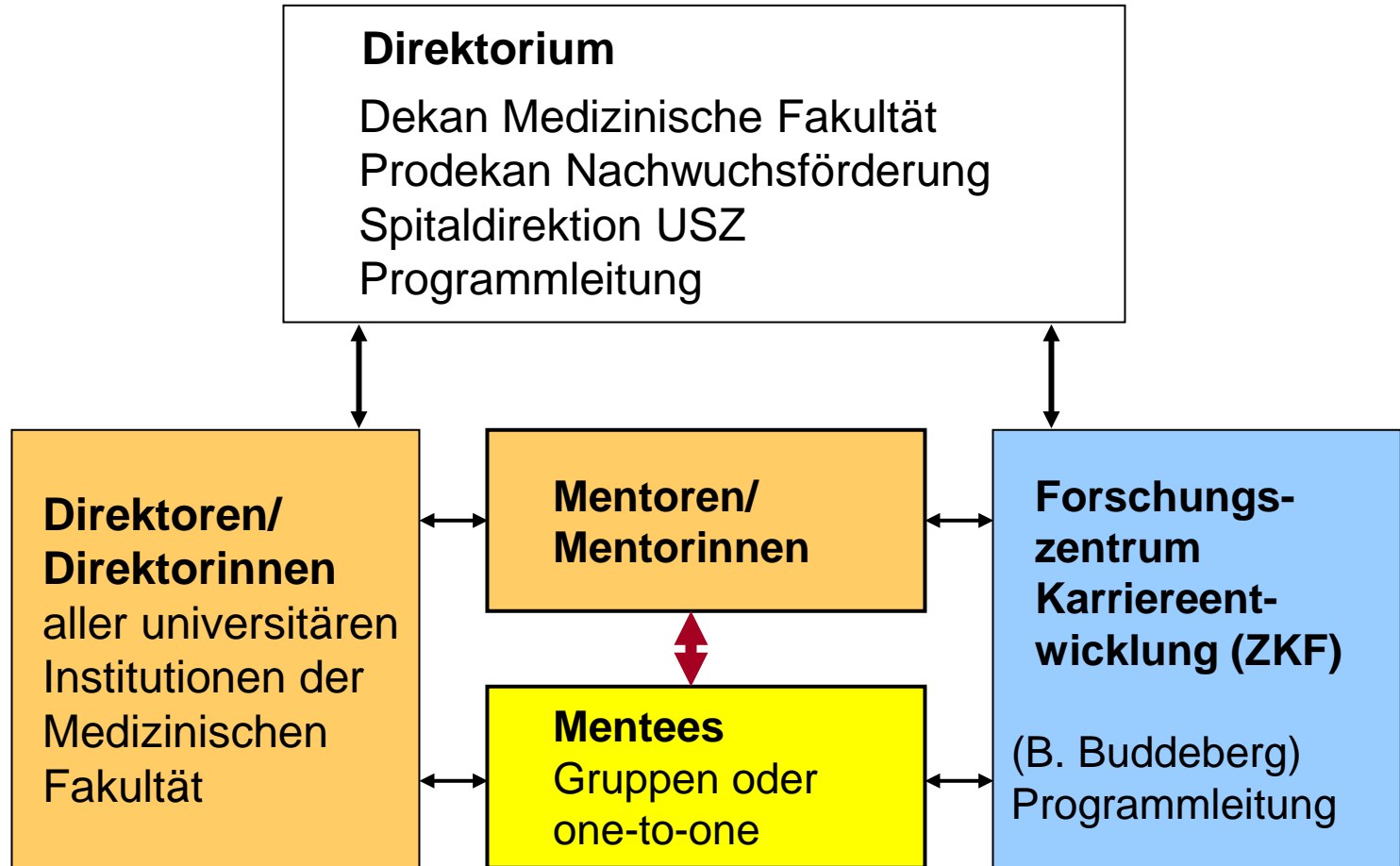
Mentoring Programm am USZ und der UZH: Etablierungsphase 2003-2007

- Öffnung für interessierte Ärzte und Ärztinnen aus allen Instituten/Kliniken des Universitätsspitals
- Gruppenmentoring
- One-to-one Mentoring



Mentoring Programm am USZ und der UZH: Evaluationsphase: 2008-2011

- Mentees: Wissenschaftliche Nachwuchskräfte auf dem Weg zur Habilitation
- One-to-one Mentoring
- Öffnen für ganze Medizinische Fakultät (Fakultäres Mentoring Programm)
- Mentoren und Mentorinnen: vorwiegend Fakultätsmitglieder



Unterstützt durch

CRUS, Bundesprogramm Chancengleichheit 2008-2011
UniversitätsSpital USZ, Medizinische Fakultät UZH



Finanzielle und personelle Ressourcen

- 2002-2004: Spitaldirektion USZ
- 2004-2012: Bundesprogramm Chancengleichheit (BPC) und USZ
- 2008-2012: BPC, USZ und Dekanat MeF UZH
- Programmleitung 30% (bis 2011)
- Wissenschaftliche Mitarbeiterin 20%



Rahmenangebote für alle Mentees

Workshops zu Karriere relevanten Fragen

- Forschungsmethodik und Statistik
- Wissenschaftliches Schreiben
- Antragstellung für Forschungsprojekte beim SNF oder bei Stiftungen
- Planung von Auslandsaufenthalten



Rahmenangebote für Mentoren/Mentorinnen

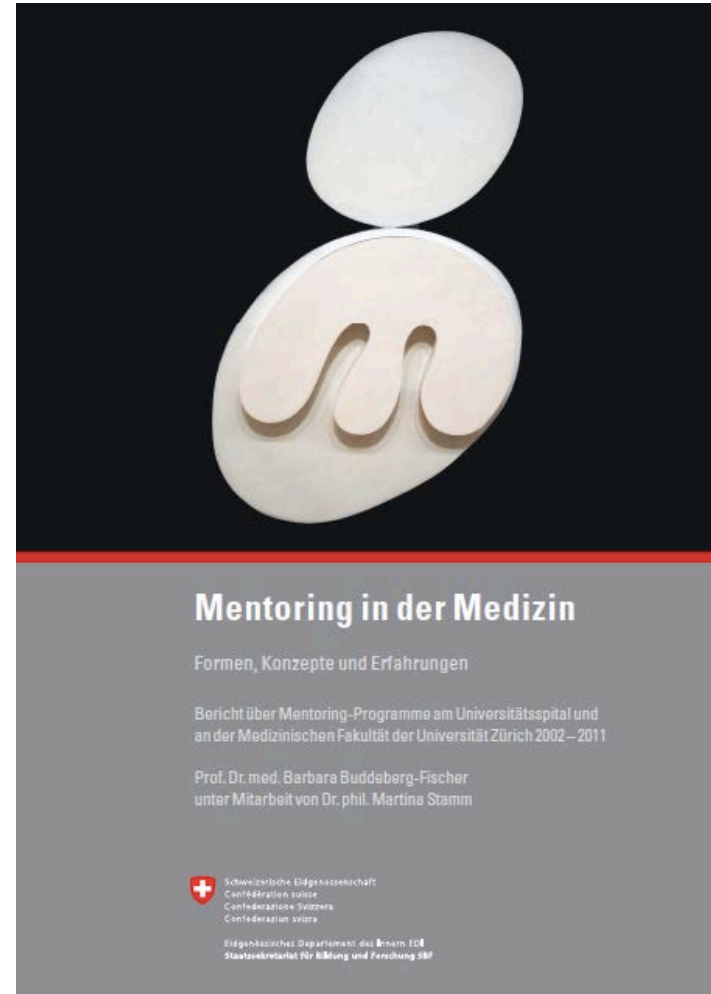
- Einarbeitungsphase: Treffen für neue Mentoren und Mentorinnen
- Erfahrungsaustausch: Zwei jährliche Treffen für alle Mentoren und Mentorinnen



Universität
Zürich^{UZH}

Medizinische Fakultät

Evaluation 2008-2011





Teilnehmende 2008-2011

- 55 Mentees: 27 Männer (49%), 28 Frauen (51%)
- 26 Mentoren und 8 Mentorinnen
- 43 Mentees: one-to-one Mentoring, durchschnittlich insgesamt 10 Treffen
- 12 Mentees: Gruppen-Mentoring, durchschnittlich 8 Treffen
- Zeitraum: 12 bis 36 Monate



Erreichte Ziele

- Zielvereinbarung mit Mentor/Mentorin: definierte Karriereschritte festhalten
- 75% der von den Mentees angestrebten Ziele zu mehr als 50% erreicht
- Zielvereinbarung hilfreich; Ausdruck einer Verbindlichkeit für die Mentoring Beziehung



Rückmeldungen der Mentees zum Mentoring Programm: Rating 1-7 (7 am besten)

- Erwartungen an Mentoring erfüllt: **Mittelwert 5.76**
- Mentoring-Beziehung hilfreich für berufliche Laufbahn: **Mittelwert 5.66**
- Von Programmleitung bei Etablierung der Mentoring-Beziehung unterstützt: **Mittelwert 5.89**

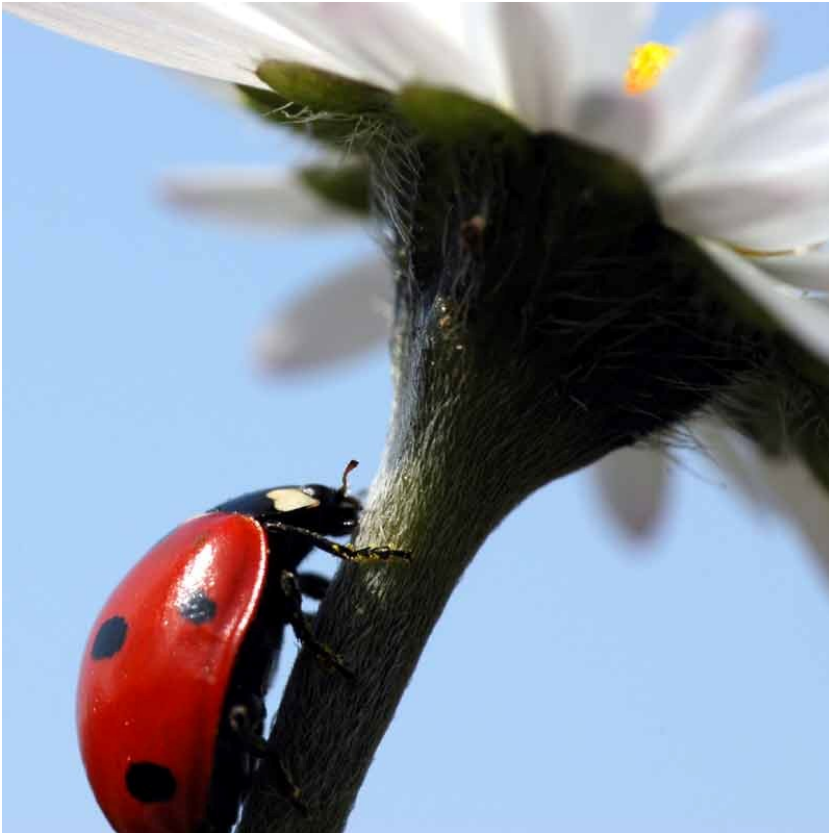


Karriereschritte Mentees

Karriereschritte	Frauen	Männer
Anzahl Publikationen (im Schnitt)	4	7
Drittmittel eingeworben	29%	53%
Forschungsgruppe etabliert	19%	29%
Forschungsauszeichnung erhalten	14%	38%
Forschungsaufenthalt im Ausland organisiert	5%	7%
Beförderung in eine höhere Position	33%	25%
Habilitation abgeschlossen	10%	19%



Rückmeldung an eine Mentorin



„Meine Mentorin war immer offen für neue Ideen. Sie hat mir den Rücken gestärkt, wenn ich etwas machen wollte.“

Sie hat eine der seltenen Fähigkeiten einer Mentorin, keine Angst davor zu haben, dass jemand einmal gleich gut oder besser werden könnte als sie selbst.“



Empfehlung eines Mentors an seine Mentee



„Es braucht Power und Frustrationstoleranz, Durchhaltevermögen wie ein Marathonläufer oder Bergsteiger...“.



Rollenvorbilder in Mentoring-Beziehungen

„Ärztinnen und Ärzte, die eine akademische Karriere gemacht haben, sollen Vorbild für Jüngere sein, indem sie Begeisterung für ihre Arbeit ausstrahlen und damit aufzeigen, dass man verschiedene Bereiche wie Forschung und Klinik, Beruf und Privatleben vereinbaren kann.“



Mentees: Konkrete Fragen

- Forschung: Akquisition von Drittmitteln, Kooperationen, Publikationstätigkeit
- Vereinbarkeit von Forschungs- und klinischer Tätigkeit, Timing von Auslandsaufenthalten
- Vorbereitung eines Karrieregesprächs mit dem Vorgesetzten



Mentor/Mentorin: Förderung von Mentees

- Vermittlung einer Aussenperspektive ohne institutionelle Abhängigkeiten, bessere Position in Institution
- Rollenvorbild: ähnlicher Berufs- und Lebensweg, Ermutigung Karrierehindernisse zu überwinden
- Beratung unter Berücksichtigung der persönlichen Lebenssituation in die Karriereplanung, vor allem Aspekte der Work-Family Balance



Mentor/Mentorin: Profit durch Mentoring

- „Das Mentorieren ermöglichte die „Befriedigung“ einer gemeinsamen Neugier an wichtigen Fragen der Medizin“
- Freude und Befriedigung, hoch talentierte junge Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen zu „entdecken“ und sie auf dem Weg nach oben zu begleiten
- „Ich habe mehr Verständnis für die Interaktionen zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten entwickelt, die mich auch sensibler für diese Fragen in meiner eigenen Klinik machten“



Wann Mentoring in der Aus- und Weiterbildung?

- Im sechsten Studienjahr an der Schnittstelle zwischen Studienabschluss/PhD Abschluss und Postdoc Phase
- Nach den ersten zwei Weiterbildungsjahren als Postdoc
- In der fortgeschrittenen Phase als Postdoc (z.B. vor Habilitation)
- Bewerbungsphase für eine Chefarztposition oder Professur



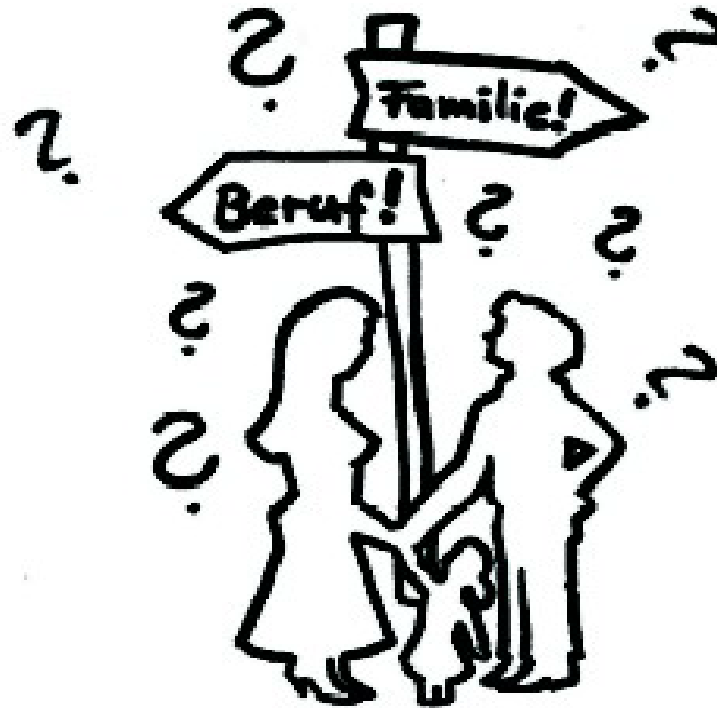
Warum sind Mentoring-Programme für Frauen besonders wichtig?

- Frauen haben ‚innere‘ Barrieren und erfahren ‚äussere‘ Hindernisse
- Planen ihre Karriere eher weniger zielstrebig als Männer aus Rücksicht auf den Partner und die Option von Beruf und Familie Shollen et al. 2009
- Suchen sich nicht aktiv eine/n Mentor/in, sondern warten, bis sie aufgefordert werden Buddeberg et al. 2010
- Haben zu wenig Rollenmodelle, an denen sie sich orientieren können Buddeberg et al 2009



Universität
Zürich^{UZH}

Medizinische Fakultät





Frauen und akademische Karriere: ,Innere‘ Barrieren

„Das Wichtigste ist das Selbstvertrauen.“



Frauen und akademische Karriere: ,Äussere‘ Barrieren

„Es kommt den Vorgesetzten nicht in den Sinn, dass eine Frau habilitieren könnte; bei einem jungen und ehrgeizigen Mann kommt dieser Gedanke den Chefs viel schneller.“



Key Messages

- Mentoring ist ein „massgeschneidertes Instrument“ zur Nachwuchsförderung, das je nach Fachdisziplin und Spezialgebiet, je nach Aus- und Weiterbildungsstatus, je nach angestrebtem Karriereziel und je nach Institution unterschiedlich gestaltet werden muss
- Frühe Erfahrungen mit Mentoring führen dazu, dass sich Nachwuchskräfte auch in späteren Phasen ihrer Laufbahn aktiv und gezielt Mentoren und Mentorinnen suchen



Key Messages

- Mentoring kann den jungen Ärztinnen und Ärzten die Verantwortung für eine zielorientierte Laufbahnplanung nicht abnehmen
- Mentoring ersetzt nicht Nachwuchsförderung in den Instituten und Kliniken
- Mentoring ist ein wichtiges Förderinstrument für Nachwuchs von Frauen in der Medizin

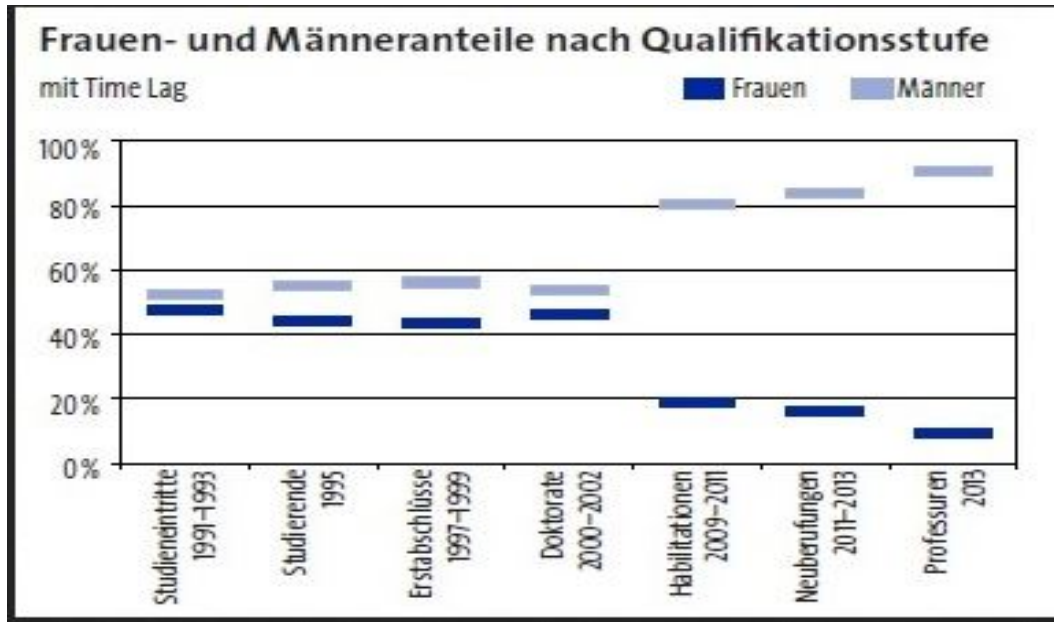


Die Zeit nach 2011.....

- Übernahme des Mentoring Programmes
- Weitere Verankerung in der Medizinischen Fakultät
- Ausbau in Richtung Einzelmentoring: Beratungsgespräche
- Überlegung: Zukunft vom Mentoring? AKTIONSPLAN
Laufbahnförderprogramm ‚Filling the Gap‘



Ausgangslage



Zu wenig
Medizinerinnen/Ärztinnen
mit universitärer Laufbahn:

	MeF	UZH
Studierende:	58%	58%
Abschlüsse:	54%	58%
Doktorate:	52%	51%
Habilitationen:	31%	32%
Assistenzprof:	26%	29%
Professuren:	10%	20%



Ziel

Zielvorgabe vom Bund per Ende 2016:

Ziel Gesamtuniversitär:

Status MeF 2014

25% Frauen auf AO/O-Professuren

10%

40% Frauen auf Assistenzprofessuren

26%



Weshalb Chancengleichheit?

- Wir wollen die besten
 - Freude an der Forschung
 - Projektplanung
 - Sorgfältiges Arbeiten

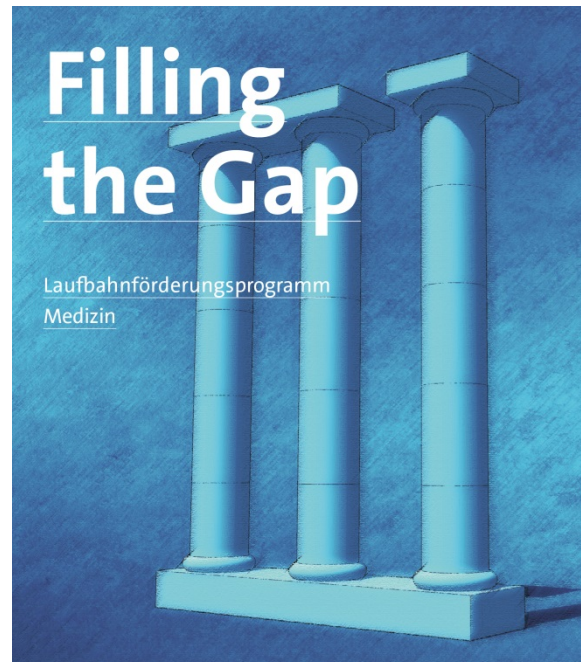




Universität
Zürich ^{UZH}

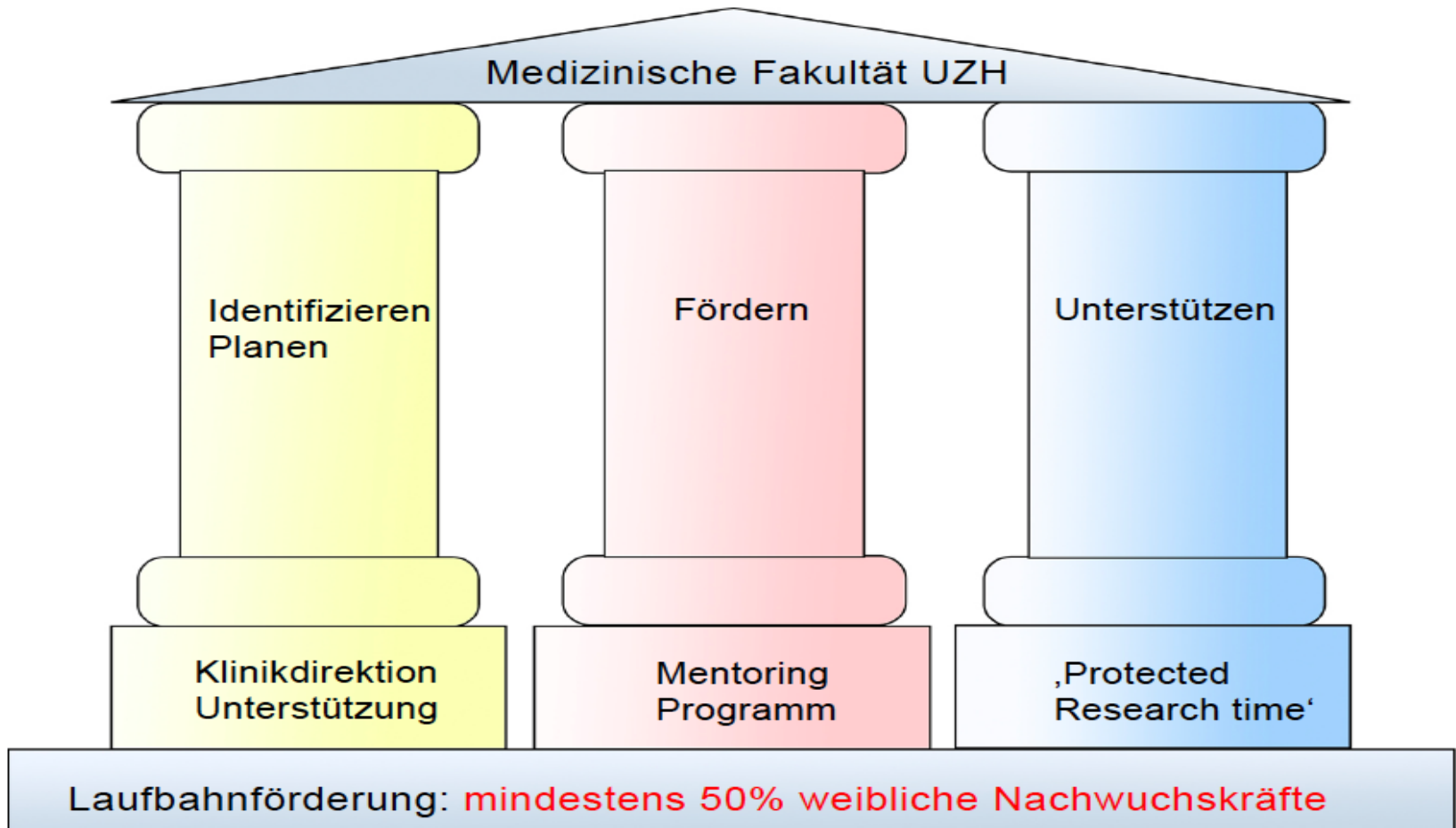
Medizinische Fakultät

„Filling the Gap“ – Laufbahnförderung: das 3 Säulen-Modell





Laufbahnförderung Medizinische Fakultät





**Universität
Zürich^{UZH}**

Medizinische Fakultät

Laufbahnförderung Medizinische Fakultät

Säule 1: Planen

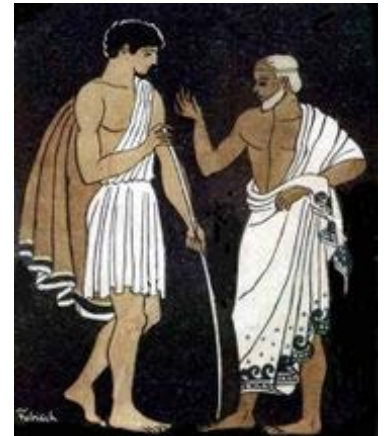
Gezielte Laufbahnplanung zusammen mit der Klinikdirektion



Laufbahnförderung Medizinische Fakultät

Säule 2: Fördern

- Benennen einer Mentorin / eines Mentors zur Begleitung Ihrer Laufbahn
- Unterstützung bezüglich Forschung und akademischer Weiterentwicklung zusammen mit Familie/Partnerschaft
- Workshops zur Laufbahnplanung / Life domain balance





Laufbahnförderung Medizinische Fakultät

Säule 3: Unterstützen

- Bezahlte freie Forschungszeit von 20% bis 50% pro Jahr



Laufbahnförderung Medizinische Fakultät

Zielgruppen

- Studierende im letzten Studienjahr bis hin zu Habilitierten
- Alle 5 universitären Spitäler und neu auch die 3 Partnerspitäler der MeF involviert

Mindestens 50% Frauen sollen gefördert werden



Laufbahnförderung Medizinische Fakultät

Evaluation

- Prüfung des Gesuchs durch Evaluationsausschuss
- Zusätzliche Prüfung durch externe/n Gutachter/in
- Kompetitives Verfahren nach Exzellenzkriterien



Förderung

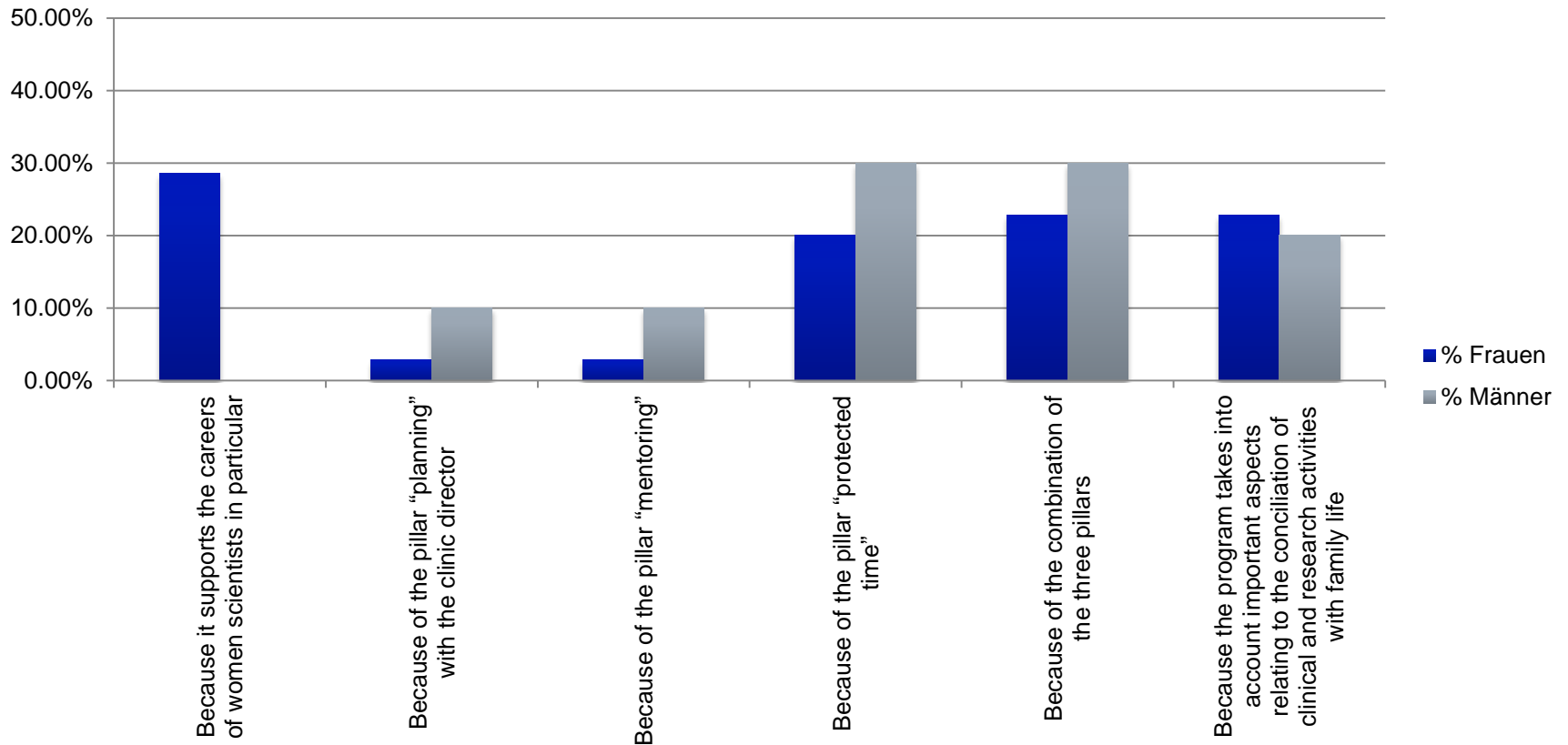
	1. Laufzeit	2. Laufzeit (ohne Verlängerungsanträge)
Total eingereichte Anträge	45	48
Davon von Frauen eingereichte Anträge:	30 (67%)	26 (54%)
Förderantrag gutgeheissen:	24	17
Davon Frauen:	17 (71%)	15 (88%)



Evaluation 1. Runde (Natalie Lerch-Pieper, lic. phil)

Why did you apply for „Filling the Gap“?

Frauen n= 16, Männer n=6

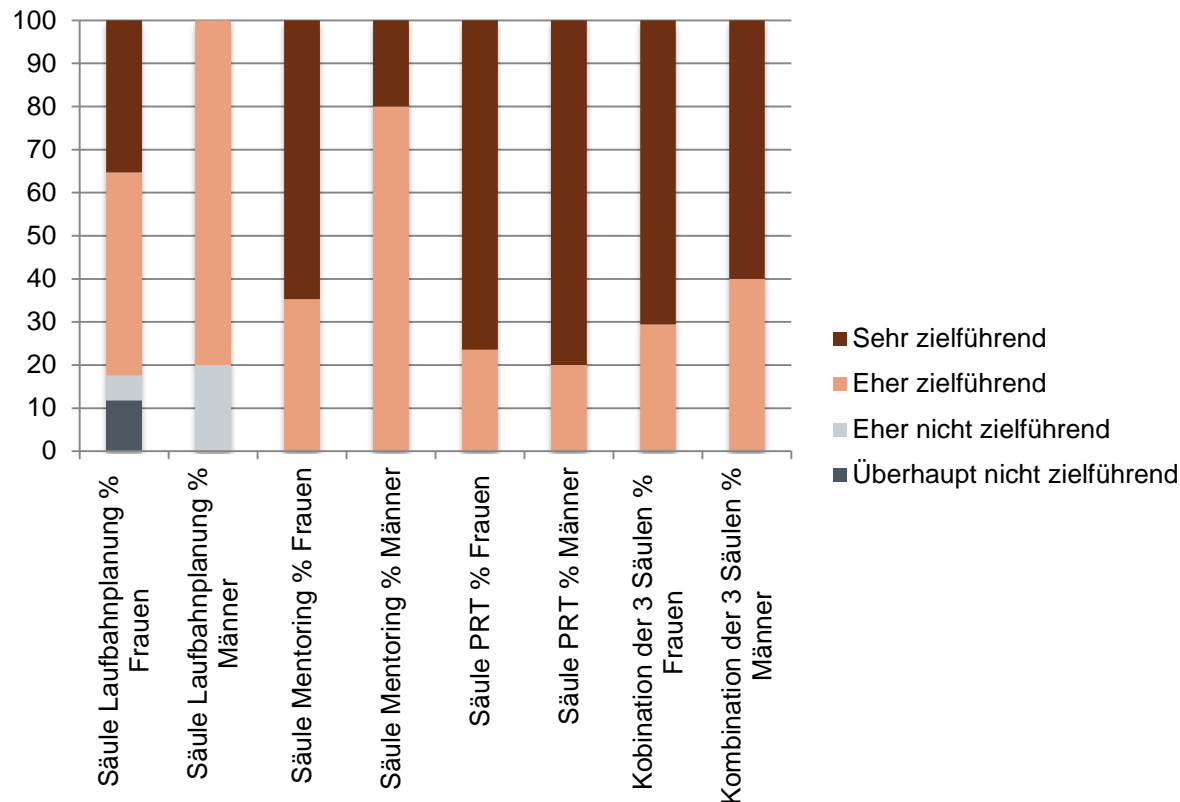




Evaluation 1. Runde

Als wie zielführend erachten Sie die einzelnen Säulen für Ihren Verbleib in der Wissenschaft (Horizont 5 Jahre)?

Frauen n=17, Männer n=5



→ Erwartungen vor allem bei Säule Mentoring übertroffen



Finanzierung

Finanzierung bisher:

Über universitäres Spital → Klinikdirektion erhält basierend auf klinischem Salär Teilsalär von 20 bis 50%, um Stellvertretung für geförderte Person einzustellen

Schwierigkeiten:

- Mangelnde Kontrolle über «Protected Research Time»
- Ungleichgewicht Lohnansätze Klinik – Wissenschaft

Finanzierung ab Laufzeit 2016:

Zwei Verträge: Klinik über Spital, Forschung über UZH

→ Anstellungsverfügung für geförderte Person von 20-50% über UZH



Nächste Ausschreibung

Geplant für Frühling 2017 oder 2018

→ Beginn Förderung 1.1.2018 oder 1.1.2019

→ Aktuelle Informationen siehe

www.med.uzh.ch → Nachwuchsförderung → Filling the Gap

Programm-Koordination:

Natalie Lerch-Pieper, lic. phil.

[fillingthegap\(at\)dekmed.uzh.ch](mailto:fillingthegap(at)dekmed.uzh.ch)

Tel: +41 44 634 10 94

Montag bis Donnerstag



„Everyone who makes it, has a Mentor?“
„Of course!“

