

Feedback-Pool 2017/01 - «Coach my Career» - gemeinsames Projekt des VSAO mit FMH, SIWF, VLSS, swimsa

1. 1. Name und Vorname \*

Anzahl Teilnehmer: 88



**Namen gelöscht**

2. 2. In welchem Weiterbildungsjahr befinden Sie sich? \*

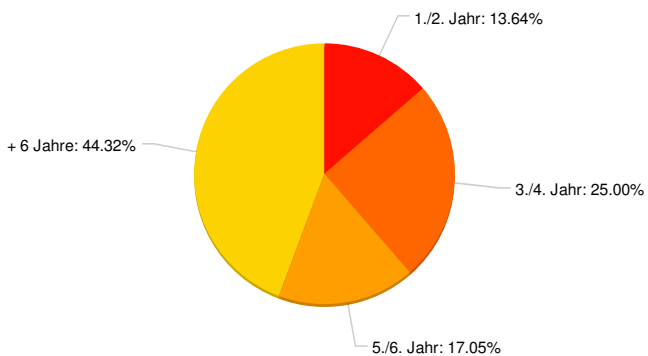
Anzahl Teilnehmer: 88

12 (13.6%): 1./2. Jahr

22 (25.0%): 3./4. Jahr

15 (17.0%): 5./6. Jahr

39 (44.3%): + 6 Jahre



3. 3. Welche Ergebnisse erwarten Sie vom Coaching? Bitte Zutreffendes anwählen. \*

Anzahl Teilnehmer: 87

75 (86.2%): Planung meiner Weiterbildung / meines Abschlusses

64 (73.6%): Informationen / Angebote für meine anschliessende Berufslaufbahn

16 (18.4%): Vermittlung von zusätzlichem Fachwissen

64 (73.6%): Karrieremöglichkeiten

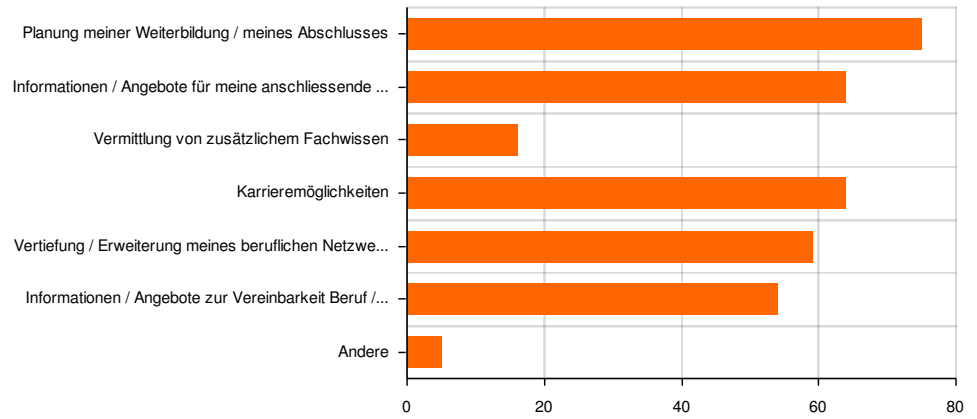
59 (67.8%): Vertiefung / Erweiterung meines beruflichen Netzwerks

54 (62.1%): Informationen / Angebote zur Vereinbarkeit Beruf / Familie bzw. Freizeit

5 (5.7%): Andere

Antwort(en) aus dem Zusatzfeld:

- psychologisches know-how - how to survive within university hospital
- Erfahrungsberichte von erfahrenen Ärzten
- aide/soutien à la planification, mais au fond, elle reste de ma responsabilité
- mögliche Vorstellung des eigenen Fachgebietes für Studenten (Nachwuchsförderung)
- Hilfe bei der Suche der idealen Stelle



4. 4 a. Welches sind die drei Eigenschaften, die ein Coach oder Mentor in Ihren Augen besitzen müsste? \*

Anzahl Teilnehmer: 86

14 (16.3%): erfolgreiche Karriere

41 (47.7%): breites Netzwerk

64 (74.4%): berufliche Erfahrung (vgl. Frage 4b)

42 (48.8%): Verständnis für Vereinbarkeit Beruf / Familie bzw. Freizeit (Stichwort Teilzeitarbeit)

21 (24.4%): Unabhängigkeit von der jetzigen Arbeitsstelle

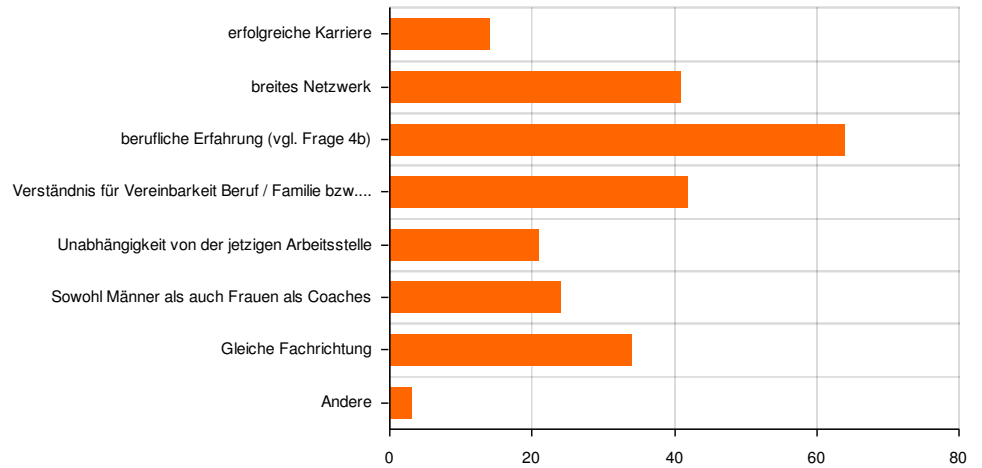
24 (27.9%): Sowohl Männer als auch Frauen als Coaches

34 (39.5%): Gleiche Fachrichtung

3 (3.5%): Andere

Antwort(en) aus dem Zusatzfeld:

- Engement und Interesse, diese Aufgabe zu übernehmen und darin eine aktive Rolle zu spielen.
- Motivation zu coachen
- Sozialkompetenz



5. 4 b. Wie viel berufliche Erfahrung nach dem Facharztstitel sollte ein Coach / Mentor mitbringen? \*

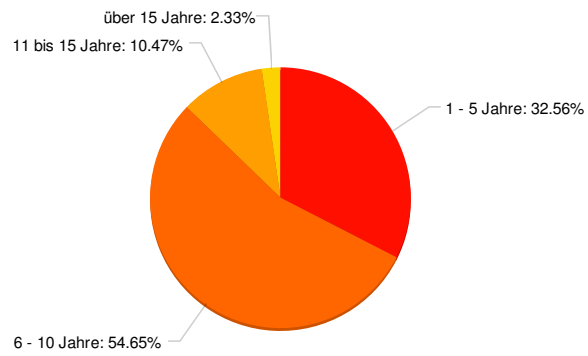
Anzahl Teilnehmer: 86

28 (32.6%): 1 - 5 Jahre

47 (54.7%): 6 - 10 Jahre

9 (10.5%): 11 bis 15 Jahre

2 (2.3%): über 15 Jahre



6. 5a. Könnten Sie sich vorstellen, ein solches Coaching selbst in Anspruch zu nehmen? \*

Anzahl Teilnehmer: 86

43 (50.0%): Ja

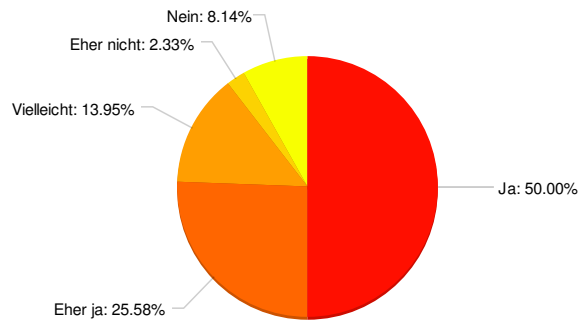
22 (25.6%): Eher ja

12 (14.0%): Vielleicht

2 (2.3%): Eher nicht

7 (8.1%): Nein

- (0.0%): Weiss nicht



## 7. 5b. Begründung

Anzahl Teilnehmer: 29

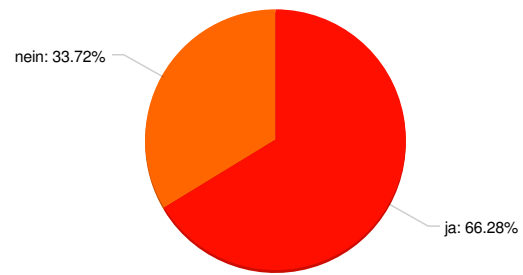
- weil es das häufig nicht gibt für Allgemein Innere Mediziner, die ambulant arbeiten!
- Im Nachhinein wäre es hilfreich gewesen, wenn ich zu Beginn der Weiterbildung hätte besprechen können, welche Kompetenzen für meine Karriere/meinen Lebenslauf besonders wichtig sind und wie ich mir diese aneignen kann. Die Schwerpunkte, die meine Weiterbildner in dieser Zeit gesetzt haben, waren für meinen späteren Weg nicht immer die hilfreichsten.
- Könnte neuen Input für mich gebrauchen
- Bin Facharzt
- Für Tips, Austausch, Ideen.
- Cela peut être intéressant d'avoir une personne de référence chez qui se tourner en cas de questions, doutes. Chez qui se confiez aussi en cas de soucis.
- ...ich habe selbst ein gutes Umfeld und Weiss was ich möchte
- V.a. für Standortbestimmung und Begleitung der Weiterbildung (wie, wo, was, wann)
- Ich habe meine berufliche Planung beendet.
- Scheint mir eine sinnvolle Sache zu sein, die getestet werden sollte
- Habe schon viele Weiterbildungen im Bereich Führung und Coaching (Einzel- und Gruppen gehabt). Habe mich als allein erziehende Frau durchsetzen können, eine Menge Erfahrung auf dem Buckel.
- Umwege und Fallstricke können vermieden,, kluge Karriereentscheide mithilfe des coaches gefällt werden.
- zB bei wichtigen Entscheidungen wie Karriere im öffentlichen vs privaten Sektor und deren Bedeutungen
- für mich steht eher ein Mentoring bezüglich Habilitation zur Diskussion
- Der Medizinische Beruf beruht sehr stark auf Netzwerken und Erfahrungsaustausch. Ein Coaching wäre sehr hilfreich um vorzeitig von Situationen und Herausforderungen zu lernen, welche auf einen zukommen.
- Plus on se rapproche du titre, plus on a l'impression de ne pas savoir quelle direction suivre pour la suite. Partager l'expérience, bénéficier d'un guide qui a vécu la même chose afin d'orienter au mieux nos choix me paraît une excellente idée.
- Bin Karriere-/ altersmässig schon darüber ;-)
- Schon lange abgeschlossenen Facharzt; schon zu alt dafür...
- Viele Wege führen nach Rom, Hilfe bei möglicherweise ungewöhnlicher Laufbahn, bei speziellen Wünschen. Tipps und Tricks, z.B. zur Wahl der nächsten Stelle oder sinnvollen Kombinationen
- nicht mehr nötig für Karriereplanung
- Beim Start ins Berufsleben ist man als junge Assistenzärztin etwas "orientierungslos". Es dauert meistens einige Jahre bis man sich Gedanken zum längerfristigen Berufsleben macht. Man weiss nicht wo die Infos holen. Ein frühzeitiges Coaching könnte evtl den Einstieg und die Planung des Berufslebens vereinfachen
- Ich hätte es hilfreich gefunden, mich mit jemandem über die Planung der Facharztausbildung (welche Stellen machen wann Sinn) austauschen zu können. Bei mir lief das eher nach dem Zufallsprinzip.
- Planung für Fachkompetenzen, Kontakt-Ermöglichung
- Bin jung und noch nicht so sicher, wo ich enden werde
- hätte einiges anders gemacht
- Könnte Klarheit schaffen, gerade auch Bezüglich der Möglichkeiten nach Abschluss des Titels
- Ich fühle mich häufig verloren - welche Stelle wann suchen, was ist ideal, was ist wichtig - habe ich mit dem angestrebten Facharzt eine Chance, auf eine gute Stelle, welche Art von Stelle,....
- Um eine neue Perspektive von mir, meinem Werdegang und meinen Fähigkeiten zu erhalten.
- Aktuell besteht kein Bedarf, ggf. in Zukunft.

8. 6a. Wären Sie bereit, für ein solches Coaching 150 CHF zu bezahlen? \*

Anzahl Teilnehmer: 86

57 (66.3%): ja

29 (33.7%): nein



## 9. 6b. Begründung

Anzahl Teilnehmer: 28

- was nichts kostet ist nichts wert ;-)
- 150 Franken wäre sehr günstig im Vergleich zu dem, was ich gewinne, wenn ich meine Karriere zielgerichteter planen kann.
- Ich habe erst mal "nein" angegeben, da ich vor einer möglichen Zahlung erst eine Sichtung und Darstellung des Angebotes haben möchte. Insgesamt könnte ich mir schon einen finanziellen Beitrag vorstellen.
- Wenn die Leistung stimmt, wäre ich auch bereit dafür zu bezahlen
- Je ne suis pas sur que la motivation financière doive être primordial, tant pour le coacher que le coaché... Une rémunération en nature peut être à prévoir.
- würde den Wert erhöhen!
- Ein entsprechendes Coaching sollte zumindest an jeder A-Klinik angeboten werden und dürfte denke ich auch von der FMH zur Anerkennung als Ausbildungsstätte gefordert werden.
- ich finde, das gehört zur Weiterbildung dazu und sollte vom arbeitgeber bezahlt werden.
- Wäre ich am Anfang meiner Laufbahn, würde ich dafür bezahlen.
- 150 CHF sind nicht wahnsinnig viel, wenn man davon profitiert.
- Private Coachings sind noch viel teurer
- Wenn das coaching etwas bringt und der coach motiviert ist zahle ich gerne einen Betrag dafür. Manchmal hat man in den Spitälern das "Götti/Gotti-System". Das bringt aber herzlich wenig wenn die zugeteilten Personen nicht motiviert sind einen zu teachen/fördern/beraten.
- Jede Arbeit ist etwas Wert und Gratis Service zu verlangen bedeutet, dass man den Aufwand nicht schätzt!
- Gehört zur Assistentenweiterbildung/Auftrag des Spital/Ausbildungsstelle
- ist ein kleiner Betrag
- Angebot für Mitglieder sollte gratis sein
- Sollte im Rahmen eines Mentorings in jedem Spital möglich sein
- Kommt schon darauf an, was einem dafür dann konkret geboten wird!
- Es ist mir etwas wert. Allerdings bin ich auch der Meinung, dass es eigentlich zur Weiterbildung gehört, dass die Kaderärzte ihre Assistenten diesbezüglich unterstützen (deshalb eigentlich ein Ja)
- Sollte vom Arbeitgeber angeboten werden (gehört in Aufgabenbereich)
- Finanzierung sollte im Rahmen der bestehenden Mitgliederbeiträge abgedeckt sein.
- Dafür würde ich allerdings erwarten, dass die/der Coach nicht nur aus dem Nähkästchen plaudert, sondern wirklich auf meine individuelle Situation eingeht.
- Mitglieder und Nicht-Mitgliederbeiträge
- Aber nur wenn es hochkarätig ist. Und ich fände es eigenartig wenn der Chefarzt an mir würde verdienen wollen. Ich könnte allerdings verstehen wenn es für administrative Zwecke eingesetzt wird. Dann erscheint mir aber der Betrag von 150 Fr. recht hoch gegriffen.
- falls die Qualität stimmt
- Findet man den richtigen Fachkollegen, ist ein Mentorship auch ohne externe Intervention erreichbar. Das Problem ist, dass es kein Netzwerk dazu gibt, welches nur interpersonell und nicht virtuell bestehen kann.
- wenn es wirklich etwas bringt, dann gerne (allerdings muss man den Coach mehr als einmal sehen)
- Die Motivation für einen Coach sollte nicht durchs Geld erzeugt werden sondern durch den eigenen Wunsch junge Kolleginnen und Kollegen zu begleiten.

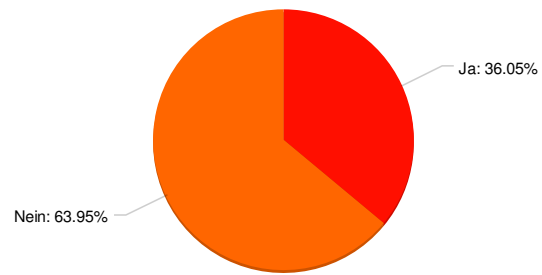


10. 7. Haben Sie bereits anderweitig von einem Coaching profitieren können? \*

Anzahl Teilnehmer: 86

31 (36.0%): Ja

55 (64.0%): Nein



## 11. 7b. Um welche Art von Coaching handelte es sich dabei? \*

Anzahl Teilnehmer: 32

- privat
- Programme de parrainage par un médecin cadre à choisir dans le Service.
- Tip
- karriereplanung
- standortbestimmung, laufbahnberatung
- Während Studium, Unterstützung und Austausch mit Studenten höhere Studienjahre.
- Très informel, discussion avec des assistants aînés ou des chefs de cliniques.
- Im Rahmen des Hausärztecriculumums.
- FMH Standortbestimmung
- Einzel und Gruppen (z.B. zuletzt "Fertig mit nett" - College M, Bern)
- - Mentoring während der Uni (UZH), war damals aber nicht die gleiche Fachrichtung wie ich wollte und daher nicht gut anzuwenden.
  - Spitalinternes coaching: s. Kommentar von vorhin.
- Mentoring Programm
- Klinischer Mentor in der Uni (Arzt-> Student)
- Doktorvater
- Karriereplanungsgespräch mit Chefarzt
- fachfrem
- Verschiedene Angebot in der Schweiz und im Ausland
- Kompetenzanalyse
- persönliches Coaching-Programm vor Wechsel AA zu OA
- Cursus romand de médecine de famille.

Mais finalement, ce coaching est très spécifique pour les futur généralistes qui veulent s'installer en cabinet. La possibilité de carrière hospitalière ne peut pas y être discuté/promue.
- durch Vorgesetzte bei der Arbeit - z.T. auch über die Dauer der dortigen Arbeitsstelle hinaus Beratung über Möglichkeiten, andere Ideen für WB-Möglichkeiten
- Vorgesetzte
- Tutorenprogramm am Spital
- coaching d'entreprise
- Doktorarbeit mit Doktormutter
- Gespräche mit Oberärzten und direkten Weiterbildnern.
- Mentor im Spital
- Prof Battegax hat an Universitätsspital Zürich einen Karriere-Kurs für Internistische Assis gemacht. Es ging um Ökonomie und Karriere Planung. Dort hatten wir auch Coaching. Außerdem habe ich mir immer selber Gespräche mit Chef Ärzten gesucht.
- Mentoring durch OA (sehr begrenztes Karrierecoaching)
- Direktes Mentorship eines Professors
- Planung akademische Laufbahn mit künftigem Chefarzt
- Gespräche mit dem mir zugeteilten Kaderarzt

## 12. 8. Abschliessende Bemerkungen:

Anzahl Teilnehmer: 16

- La proposition "aussi bien des femmes que des hommes" est peut-être une mauvaise traduction de l'allemand, mais je trouve choquant que la question se pose...
- Keine
- Merci pour cette initiative!
- Si un ami/collègue compte comme coach, alors oui
- Ein entsprechendes Coaching sollte zumindest an jeder A-Klinik angeboten werden und dürfte denke ich auch von der FMH zur Anerkennung als Ausbildungsstätte gefordert werden
- ich habe zum ersten mal von diesem projekt in dieser umfrage erfahren...
- Nicht die Karriere gilt es zu coachen, sondern die Person. Dann kann frau und auch man selbst bestimmen, wie viel Karriere an welcher Stelle.
- Super Idee!
- Je n'ai pas encore mon titre FMH, c'est prévu pour l'année à venir mais j'ai déjà dépassé les 6 ans de formation... nous sommes nombreux dans ce cas en gynécologie-obstétrique...
- Junge OÄ whs am besten als Coaches geeignet, da noch nahe am Weiterzubildenden dran aber abgeschlossene WB
- Wie würden denn die Coaches ausgewählt, bzw darauf vorbereitet?  
Was wären konkret die Aufgaben & Resultate?
- Coaching ist ein wichtiges Thema. Gewisse Assistenten brauchen möglicherweise Entscheidungshilfe in welche Fachrichtung sie sollen, mit einem Coaching kann in solchen Situation möglicherweise die Weiterbildungszeit verkürzt werden (da weniger lange "gesucht" werden muss). Aber auch Assistenten die wissen welchen Facharztstitel sie anstreben können profitieren. Beispielsweise wenn es darum geht wie man seine Weiterbildung konkret gestalten soll, welche Stellen Sinn machen, oder welche Kombinationen (z.B. ist ein B-Spital sinnvoll oder ist es besser nochmals ein grosses Spital zu sehen). Welche Zusatzqualifikationen kann ich erarbeiten oder welche Subspezialisierung gibt es.
- Grundsätzlich wäre Unterstützung bei der Laufbahnplanung sicher vor allem in Nicht-Standard-Situationen wie Teilzeit, Wechsel der Fachrichtung, Eingeschränkung der Mobilität z. Bsp. aufgrund Familie/Beruf der Partnerin, sinnvoll. Ob dazu allerdings ÄrztInnen, die das einfach in ihrer Freizeit machen, die richtigen AnsprechpartnerInnen sind, bin ich mir nicht sicher. Ich würde von einem solchen Coach z. Bsp. auch erwarten, dass er/sie über Weiterbildungsmöglichkeiten wie MBA, Kurse, etc. informiert ist und ergebnisoffen berät. Dazu ist mehr als "erfahrener Arzt" sein nötig.
- Finde es eine sehr gute Idee. Vielleicht gäbe es auch die Option, dass Mentoren (z.B. in unserer Abteilung hat jeder AA einen OA-Mentor, mit welchem regelmässige Evaluationsgespräche stattfinden und OA-Mentor ist Ansprechperson bei Problemen an der Arbeitsstätte) eine kurze Weiterbildung für Coaching machen könnten, und so den AA besser betreuen können.
- Erfahrung/Fähigkeit zum Mentor lässt sich nicht zeitlich bemessen/abschätzen  
Man sollte Nachwuchsfördergesellschaften bei der eigenen Gründung, Verwirklichung von Fortbildungen zur Investition in die Zukunft und Durchführung derer z.B. educational days unterstützen!
- Ich wäre froh um ein Coaching!