

Rückblick auf 10 Jahre Workshop „Karriere in der Allgemeinmedizin“

Eine Online-Befragung

Review of 10 Years Workshop „Career in Family Medicine“

An Online Survey

Stephanie Poggenburg¹, Julia Schirgi¹, Kambiz Afshar², Beate Müller³, Joanna Bouchi-Häfner⁴, Andrea Siebenhofer³

Hintergrund: Der seit 2006 eigeninitiativ organisierte Workshop „Karriere in der Allgemeinmedizin“ dient der individuellen Karriere- und Lebensplanung von Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Methoden: Ehemalige Teilnehmer/innen wurden mittels Fragebogenerhebung bezüglich ihrer Erwartungen an den Workshop befragt. Die durch den Workshop erreichte Wirkung in Bezug auf berufliche und private Veränderungen unter Fokussierung auf die Bedeutung der wissenschaftlichen Karriere wurde evaluiert. Es wurde eine querschnittliche Online-Erhebung von 64 ehemaligen Teilnehmer/innen der Workshops aus den Jahren 2006 bis 2017 mittels eines teilstandardisierten Fragebogens durchgeführt. Die Fragen wurden quantitativ deskriptiv oder inhaltsanalytisch ausgewertet.

Ergebnisse: 34 von 64 angeschriebenen ehemaligen Teilnehmern und Teilnehmerinnen nahmen an der Umfrage teil (Rücklaufquote: 53 %). 67 % der Befragten gaben an, dass durch den Workshop eine Änderung in ihrem privaten und/oder beruflichen Leben eingetreten sei. Ehemalige Teilnehmer/innen qualifizierten sich nach der Teilnahme am Workshop hinsichtlich akademischer Abschlüsse weiter, wobei zum Zeitpunkt der Befragung 66 % der teilnehmenden Männer und 10 % der teilnehmenden Frauen habilitiert waren. Fünf ehemalige Teilnehmende hatten eine Institutsleitungsfunktion inne, von diesen waren vier männlich. Die Erwartungen der Teilnehmenden an den Workshop wurden von 94 % ganz oder teilweise erfüllt; dieselbe Anzahl der Teilnehmenden würde diesen weiterempfehlen.

Schlussfolgerungen: Der Workshop „Karriere in der Allgemeinmedizin“ unterstützt Nachwuchswissenschaftler/innen dabei, ihre individuellen beruflichen und privaten Ziele aufzuzeigen und zu konkretisieren. Die Erwartungen an den Workshop wurden erfüllt. Habilitationen und universitäre Leitungsfunktionen waren überproportional häufiger bei männlichen ehemaligen Teilnehmern zu finden.

Schlüsselwörter: Nachwuchswissenschaftler; Karriere- und Lebensplanung; Coaching; Genderungleichheit; Kompetenzzuwachs; Allgemeinmedizin

Background: The self-initiated workshop „career in family medicine“ has existed since 2006 and aims to help junior scientists with their career and life planning.

Methods: A questionnaire was used to ask former participants about their expectations of the workshop. With special regard to the importance of their scientific careers, the impact of the workshop on occupational and personal change was evaluated. Using a partially standardized questionnaire, a cross-sectional online survey of 64 persons that participated in the workshop between 2006 and 2017 was conducted. The questions were evaluated quantitatively, descriptively or utilizing content analysis.

Results: 34 of 64 former participants took part in the survey (response rate: 53 %). 67 % of respondents said the workshop had led to a change in their private and/or professional lives. Former participants continued to work on their academic qualifications after participating in the workshop. At the time of the survey, 66 % of the participating men and 10 % of the participating women were habilitated. 5 former participants held a directorate function, of which 4 were male. 94 % of participants said the workshop had completely or partially fulfilled their expectations and the same number said they would recommend it to others.

Conclusions: The workshop „Career in Family Medicine“ helps young scientists recognize and give concrete form to their professional and private objectives. The expectations of the workshop were fulfilled. Habilitation and university leadership were disproportionately more common in male former participants.

Keywords: young scientists; career and life planning; gender inequality; increasing competence; family medicine

¹ Institut für Allgemeinmedizin und evidenzbasierte Versorgungsforschung der Medizinischen Universität Graz, Steiermark, Österreich

² Institut für Allgemeinmedizin, Medizinische Hochschule Hannover

³ Institut für Allgemeinmedizin, Universität Frankfurt am Main

⁴ TEAMTAB – Training Analysen Beratung/DIALOG-ZENTRUM-Hamburg

Peer-reviewed article eingereicht: 14.06.2018, akzeptiert: 26.07.2018

DOI 10.3238/zfa.2018.0500-0505

Hintergrund

Eine Vielfalt an Faktoren beeinflusst die Entscheidung ärztlichen Nachwuchses, eine wissenschaftliche Karriere einzuschlagen. So können universitäre Karrierepfade, die möglicherweise im Widerspruch zu persönlichen Lebenszielen stehen, die Attraktivität einer universitären Laufbahn einschränken [1]. Andererseits stellt die Vielzahl an Aufgaben des ärztlichen wissenschaftlichen Nachwuchses (praktische ärztliche Tätigkeit, Lehr- und Forschungstätigkeit) nicht nur eine Mehrfachbelastung, sondern vielmehr eine Mehrfachqualifikation dar, die bei der Karriereentscheidung berücksichtigt werden sollte [2]. Insbesondere für die universitäre Allgemeinmedizin ist dies von Bedeutung, da ohne den praktisch tätigen Bezug der wissenschaftlich tätigen Ärzte und Ärztinnen allgemeinmedizinische Forschung an Praxisrelevanz verlieren kann [3]. Zu viele parallele Belastungen können jedoch insbesondere in einer Phase, in der oft weitere Lebensentscheidungen bei Partnerschaft, Familie und Wohnort anstehen, von einer universitären Karriere abhalten [4]. Dabei sieht sich die wissenschaftliche Allgemeinmedizin zusätzlich damit konfrontiert, dass sich an Allgemeinmedizin Interessierte generell weniger für Forschung interessieren [5]. Zudem bieten die existenten wissenschaftlichen Stellen oft vor allem durch kurzzeitige Verträge und eine vergleichsweise schlechtere Vergütung unattraktive Rahmenbedingungen [6].

Workshop „Karriere in der Allgemeinmedizin“

Die beschriebenen Rahmenbedingungen stellen spezifische Herausforderungen an die individuelle Karriereplanung von allgemeinmedizinischen Nachwuchswissenschaftler/innen dar. Um sich unter Gleichgesinnten über den eigenen Karriereweg (mit Fokus auf der allgemeinmedizinischen Habilitation) auszutauschen, wurde der Workshop „Karriere in der Allgemeinmedizin“ 2006 von zwei Nachwuchswissenschaftler/innen initiiert und fand 2018 bereits zum elften Mal statt. Im Rahmen der Karriereentwicklung ist Coaching ein Instrument zur Klärung dringender Anliegen und individueller Fragestellungen

sowie zur Erarbeitung von Lösungsstrategien [7]. Zentrales Element des Coachings im Rahmen des Karriere-Workshops ist die Zeitstrahlarbeit, die von der Workshopleiterin (JBH) in dieser Form selbst konzipiert wurde. Im Rahmen der Zeitstrahlarbeit reflektieren die Teilnehmer/innen unter professioneller Moderation anhand ihrer persönlichen Werdegänge ihre derzeitigen Positionen sowie ihre Pläne, Herausforderungen, Aufgaben und Ziele für die akademische Entwicklung. Der Fokus ist dabei in diesem Workshop auf die akademische (Weiter-)Entwicklung gerichtet. Mündlich und schriftlich wird ein Feedback der Gruppe und des Coachs gegeben. Im Anschluss wird ein Feedback durch die Gruppe und den Coach gegeben. Wesentlich ist, dass der Mensch mit seinen Bedürfnissen als Ganzes wahrgenommen wird. Selbstreflexion und Feedback sowie der vertrauensvolle Austausch unter den Teilnehmer/innen sind entscheidende Methoden. Dafür wird mit dem dialogischen Ansatz eine Haltung erzeugt, die von Präsenz, Offenheit und Respekt für den Anderen geprägt ist und die Selbstwahrnehmung stärkt [8].

Um die Auswirkungen des Workshops auf das berufliche und private Leben von allgemeinmedizinischen Nachwuchswissenschaftlern zu evaluieren, führten wir eine Fragebogenerhebung unter ehemaligen Teilnehmern und Teilnehmerinnen durch.

Methoden

Der durch die Autoren und Autorinnen erstellte Fragebogen wurde 2016 von drei ehemaligen Workshop-Teilnehmern pilotiert. Letztlich resultierte ein teilstandardisierter Online-Fragebogen („SurveyMonkey“) mit insgesamt 18 Fragen: sieben offene und elf geschlossene Fragen mit Mehrfachantworten. Es wurden außer Alter und Geschlecht keine personenbezogenen Daten erfasst. Bei jeder Frage gab es die Möglichkeit zur Nicht-Beantwortung.

Die anonymisierte Fragebogenerhebung erfolgte zwischen Oktober und Dezember 2017 mit einer Erinnerungsmail nach sechs Wochen bei 64 von 66 (davon 44 weiblich) ehemaligen Teilnehmern des Karriereworkshops der Jahre 2006 bis 2017. Die E-Mail-Adressen von

zwei ehemaligen Teilnehmerinnen konnten nicht eruiert werden.

Es erfolgten eine deskriptive statistische Auswertung mittels der vom Onlinedienst zur Verfügung gestellten Software und eine zusammenfassende qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring [9] der Freitextantworten mittels einer induktiven Kategorisierung durch zwei Untersucher (SP, JS). Ziel dieser Kategorisierung war eine Eingrenzung der Textelemente, ohne die inhaltliche Essenz zu verfälschen.

Ergebnisse

Charakteristika der Teilnehmer/innen

34 ehemalige Teilnehmer/innen des Karriereworkshops der Jahre 2006 bis 2017 nahmen an der Online-Befragung teil (Rücklaufquote 53 %). Die Anzahl der Antworten pro Frage lag aufgrund der Möglichkeit, Fragen nicht zu beantworten, zwischen 30 und 33. Es nahmen 22 Frauen und 9 Männer teil, die meisten Frauen waren 30–45 Jahre (13/22), die meisten Männer 41–55 Jahre alt (8/9).

Knapp zwei Drittel der Befragten (19/31) kamen aus der Fachrichtung Allgemeinmedizin, 39 % (12/31) aus anderen Fachrichtungen wie z.B. Gesundheitswissenschaften (4), Psychologie (2), Soziologie (1), Innere Medizin/Geriatrie (1) und Therapiewissenschaften (1).

68 % der Befragten (82 % der Frauen und 33 % der Männer) gaben an, aktuell wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in zu sein. Unter anderem arbeiteten vier Männer und eine Frau als Institutsdirektor/in, zwei Frauen und ein Mann als Arzt/Ärztin in Weiterbildung, sechs Frauen und drei Männer als Facharzt/-ärztin.

Rückblick auf den Workshop

Die Freitextantworten auf die Frage „Wenn Sie an den Workshop zurückdenken, was ist Ihnen besonders in Erinnerung geblieben?“ ließen sich in vier Kategorien unterteilen. Am häufigsten wurden in den Freitextantworten die angenehme „Atmosphäre“ erwähnt, die mit den Begriffen Vertrauen und Emotion konnotiert wurde. Der Austausch mit Kolleginnen und Kollegen, der unter die Ka-

tegorie „gruppenbezogene Aspekte“ fiel, wurde nahezu ebenso häufig angeführt. In dieser Kategorie wurden ebenfalls die Begriffe Netzwerk, Information, Feedback und Biografien anderer Teilnehmer/innen genannt. Sehr positiv erwähnt wurde einerseits die Person der Dozentin als auch die angewendete Methode des Zeitstrahls, wobei in der Kategorie „dozentinbezogene Aspekte“ auch der Aspekt der Information bezüglich Lebensplanung fiel. Zieldefinition, Planung und Reflexion wurden in der Kategorie „ichbezogene Aspekte“ erwähnt.

Änderungen im beruflichen und nicht-beruflichen Leben

22 von 33 Personen, die die Frage „Hat sich durch die Teilnahme am Workshop etwas an Ihrem (beruflichen oder nicht-beruflichen) Leben geändert?“ beantwortet haben, bejahten sie (64 % der Frauen, 75 % der Männer).

Die Freitextantworten auf die Nachfrage, was sich konkret geändert habe, wurden in drei Kategorien des Kompetenz- und Erkenntniszuwachses gruppiert (Tab. 1).

45 % der befragten Frauen und 33 % der befragten Männer bejahten die Frage „Hat Sie der Workshop in Ihrem beruflichen Werdegang bzw. beim Setzen beruflicher Ziele vorangebracht?“, 45 % (56 % der Männer) beantworteten sie mit „teilweise“, 12 % aller Befragten verneinten die Frage.

Die Freitextantworten, die die Unterstützung im beruflichen Werdegang spezifizierten, wurden erneut in drei Kategorien eingeteilt. In die Kategorie „Stärkung persönlicher Kompetenzen“ fielen die Begriffe Entscheidungssicherheit, Gelassenheit, Klarheit, Reflexion von Zielen, bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Stolz auf Geleistetes. Weiterhin wurde in der Kategorie „ Klärung beruflicher Ziele“ (Bestärkung des Karriereziels, Gewinnung von Klarheit über Lebensziele, Klärung von Rahmenbedingungen und Grenzen) ein Fortschritt in Bezug auf berufliche Ziele beschrieben. Andererseits wurden in der dritten Kategorie gewisse Einschränkungen durch Rahmenbedingungen beschrieben: so erschwerten Umstände (gleichbleibender Arbeitgeber, Familie), eine nicht-medizinische Ausbildung und das universitäre System im Hinblick

| (1) Beruflich | (2) Persönlich | (3) Methodisch |
|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Gewinnen von Klarheit über Karrierewege und -ziele • Management von Doppelbelastung • Verfestigung der Ziele: Promotion/Habilitation/ Professur • Bewusstwerdung von beruflichen Zielen und möglichen Entscheidungen • Entwicklung von Selbstbewusstsein im Hinblick auf das Verfolgen bestimmter Karriereziele | <ul style="list-style-type: none"> • Stärkung durch den Kontakt mit anderen Teilnehmern und Teilnehmerinnen: Gewinnen von Kraft, Mut und Durchhaltevermögen • Gewinnen von Selbstvertrauen und Selbstbewusstsein • Mehr Gelassenheit bei der Karriereplanung • Klarheit über Lebensziele • Psychische Entlastung durch interkollegialen Austausch • Bessere Work-Life-Balance durch Druckabbau • Stressentlastung durch Akzeptanz der Gegebenheiten | <ul style="list-style-type: none"> • Optimierung des Zeitmanagements im beruflichen und persönlichen Alltag • Fokussierung auf angestrebte persönliche und berufliche Ziele • Priorisierung angestrebter Ziele • Entwicklung eines Realitätssinns |

Tabelle 1 Kategorisierung der Freitextantworten auf die Frage „Beschreiben Sie bitte, was sich (durch den Workshop) geändert hat.“

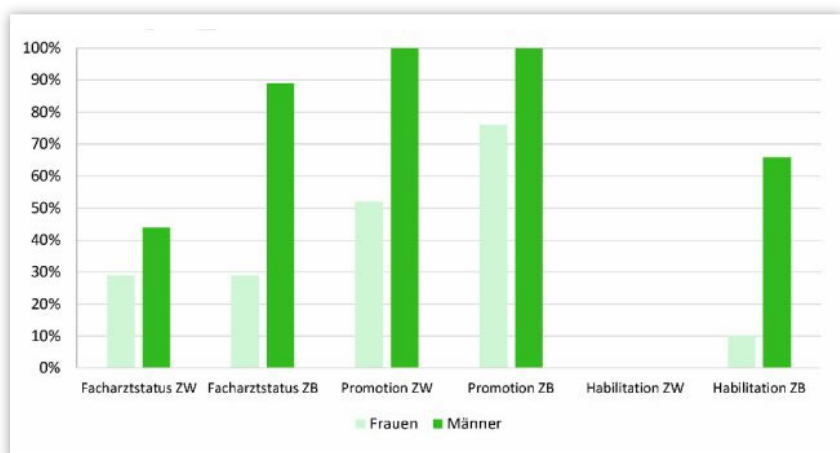


Abbildung 1 Abschlüsse zum Zeitpunkt des Workshops (ZW) und zum Zeitpunkt der Befragung (ZB)

auf die Situation des akademischen Mittelbaus den beruflichen Werdegang.

Die Befragten, die mit „Nein“ geantwortet haben, gaben an, dass der Workshop ihnen zu wenig akademisch gewesen sei und sie keine Impulse erhalten hätten.

Die vorhandenen beruflichen Qualifikationen zum Zeitpunkt der ersten Workshopteilnahme und des Befragungszeitpunkts wurden geschlechtergetrennt separat erfasst und gehen aus Abbildung 1 hervor.

Nach dem Karriereworkshop habilitierten 8 Teilnehmer/innen, von denen

6 männlich waren; eine Position als Institutsdirektor hatten 4 männliche von insgesamt 5 Teilnehmenden inne.

Erwartungen an den Workshop

Die Erwartungen der Teilnehmer/innen an den Workshop ließen sich ebenfalls in drei Kategorien unterteilen. Diese umfassten die **Gruppe** (Vernetzung, Austausch, Netzwerk, sich aussprechen können, Gleichgesinnte finden), die **eigene Person** (berufliche Entschei-

dungshilfe, Umgang mit belastenden Situationen, Neugierde auf Inhalte des Workshops, Hilfe zur Zielerreichung, optimale Ressourcennutzung, Klarheit und Orientierung, Coaching) und **Information und Inhalte** (beruflicher Karriereweg in der Allgemeinmedizin, Karrierewege aufgezeigt bekommen, „Fahrplan“ mit timemarks, Chance als Nicht-Ärztin in der Allgemeinmedizin).

Der Workshop hat bei 22 von 30 antwortenden Teilnehmern und Teilnehmerinnen die Erwartungen ganz und bei 6 von 30 teilweise erfüllt (90 % der Frauen, 100 % der Männer).

Den Workshop würden 94 % (91 % der Frauen und 100 % der Männer) weiterempfehlen. Die Gründe waren die **Gruppe** (Vernetzung mit Wissenschaftler/innen, Austausch, Gruppenerlebnis, Erfahrungsaustausch), weiterhin die **Moderation** und hier insbesondere die Moderatorin selbst, der Informationsgehalt (Karrierewege kennenlernen), die **persönliche Entwicklung** (Reflexion, Feedback, Zeit für sich selbst, Beruhigung, Bestätigung, Fokussierung, Ermutigung, Orientierung, Klarheit über sich selbst und/oder Ziele), die **Atmosphäre**, die als vertrauensvoll, konstruktiv und positiv bewertet wurde sowie die **Methodik**, die durch die Attribute Flexibilität und Individualität beschrieben wurde.

Diskussion

Diese Umfrage unter ehemaligen Teilnehmern und Teilnehmerinnen des Workshops „Karriere in der Allgemeinmedizin“ zeigte, dass sich durch den Workshop bei 22 von 33 der Befragten etwas in ihrem beruflichen oder privaten Leben geändert hat. Dies spiegelte sich im Zuwachs an persönlichen, beruflichen oder methodischen Kompetenzen und Erkenntnis wider. Insbesondere bei den männlichen Befragten kam es im Zeitraum zwischen Workshop und Befragung zu einem Anstieg beruflicher Qualifikationen. Bei 29 von 31 Befragten haben sich die Erwartungen an den Workshop ganz oder teilweise erfüllt, 94 % würden diesen weiterempfehlen.

Coaching als Erfolgsmittel zur strategischen Karriereentwicklung

Die quantitative Messung des Erfolgs von Coaching ist kaum mit herkömmli-

chen Methoden möglich und abgesehen davon auch äußerst subjektiv, da persönliche Ziele hierbei eine entscheidende Bedeutung spielen. Nach Greif et al. [10] werden in Bezug auf die Wirksamkeit von Coachingmaßnahmen beeinflussende Faktoren definiert. Diese beinhalten die emotionale Wertschätzung und emotionale Unterstützung durch den Coach, die in unserer Umfrage durch die von einem großen Teil der Befragten erinnerlich positive, vertrauensvolle Atmosphäre und die Person der Moderatorin gegeben war. Auch sind den Befragten ichbezogene Aspekte wie Reflexion, Planung und Zielsetzung in Erinnerung geblieben, die einerseits der Greif'schen Theorie entsprechend den Faktor ergebnisorientierte Problem- sowie Selbstreflexion und andererseits auch die Zielklärung widerspiegeln.

Die Ressourcenaktivierung, die einen entscheidenden Coachingfaktor darstellt [11], konnte erzielt werden, was sich darin äußerte, dass die Teilnehmer/innen über einen persönlichen Kompetenzzuwachs wie Durchhaltevermögen, Kraft, Mut und Selbstvertrauen in Bezug auf den beruflichen Kompetenzzuwachs innerhalb des akademischen Karriereweges berichteten. Weiterhin gaben sie an, einen Kompetenzzuwachs hinsichtlich der Faktoren Doppelbelastung und Zielsetzung sowie des Zeitmanagements, der Fokussierung, der Grenzsetzung und des Realitätssinns verzeichnet zu haben. Aus Beobachtungsstudien ist bekannt, dass die oben genannten Faktoren einen starken Einfluss auf die Verhaltensänderungen von Klienten und Klientinnen haben [12].

Frauen und Männer in ärztlich-wissenschaftlicher Karriere: eine Lücke, die sich nicht schließt

Die deutliche Zunahme beruflicher und wissenschaftlicher Qualifikation war geschlechtsspezifisch: vornehmlich die männlichen Workshopteilnehmer waren zum Befragungszeitpunkt habilitiert, hatten ihre Facharztausbildung beendet oder bekleideten Oberarztstellen und Institutsleitungsfunktionen. Mutmaßlich eine Ursache hierfür könnte sein, dass Männer sich erst im Zuge eines bereits definierten Karriereentscheidungsfindungsprozesses zu einer Teilnahme am Workshop entschließen, während Frauen dies möglicherweise

auch schon zu früheren Zeitpunkten der universitären Laufbahn und noch unklarerer Zielen tun, wobei sie den Workshop dann auch zur Präzisierung persönlicher Ziele nutzen. Unterstützen würde diese Annahme das jüngere mittlere Alter der Teilnehmerinnen, das zum Zeitpunkt der Befragung bei 41 Jahren im Gegensatz zu 46 Jahren bei den männlichen Teilnehmern lag. Die Quote derjenigen weiblichen und männlichen Teilnehmern, die die Frage, ob der Workshop sie in ihrem beruflichen Werdegang bzw. beim Setzen beruflicher Ziele (ganz oder teilweise) vorangebracht hat, war mit 88 % bei den männlichen und 87 % bei den weiblichen Teilnehmern nahezu gleich. Daher kann es durchaus möglich sein, dass Frauen sich – wie andernorts bereits beschrieben (18) – generell weniger für universitäre Karrierepfade interessieren.

Allerdings stoßen (trotz einer inzwischen bei über zwei Drittel der Medizinstudierenden liegenden Frauenquote in Deutschland) die eine wissenschaftliche Karriere anstrebenden Frauen noch immer an die „gläserne Decke“ [13] und sind in Führungs- und Karrierepositionen der Universitäten deutlich unterrepräsentiert [14]. In akademischen Führungspositionen besetzen Frauen in Deutschland oft nur weniger als ein Fünftel der Stellen, obwohl sie zu Beginn des Studiums überrepräsentiert sind – nicht zuletzt aufgrund der persistent besseren Leistungen beim Abitur [15]. Frauen, die akademische Karrieren anstreben, müssen deutlich mehr Forschungsleistungen vorweisen als vergleichbare Männer [16]. In Untersuchungen zum Thema Genderungleichheit bei medizinisch-akademischen Karrieren konnte gezeigt werden, dass Frauen im Durchschnitt mehr an Lehre als an Forschung interessiert sind. Fehlende Mentoren und Mentorinnen und Vorbilder sowie geschlechtsspezifische Diskriminierung und Voreingenommenheit erschweren Frauen weiterhin akademische Führungspositionen [17]. Auch in unserer Untersuchung gaben die Teilnehmer/innen Einschränkungen des beruflichen Werdegangs durch gewisse Rahmenbedingungen an, die sowohl im privaten wie im beruflichen Umfeld (Familie, Arbeitgeber) zu finden waren.

Es ist zwar bekannt, dass Frauen grundsätzlich seltener universitäre Kar-

Dr. med. Stephanie Poggenburg ...



... ist Fachärztin für Allgemeinmedizin. Sie lehrt und forscht im Institut für Allgemeinmedizin und evidenzbasierte Versorgungsforschung der Medizinischen Universität Graz. Ab Oktober wird sie in eigener allgemeinmedizinischer Praxis tätig sein.

Korrespondenzadresse

Dr. Stephanie Poggenburg
Institut für Allgemeinmedizin und
evidenzbasierte Versorgungsforschung
Medizinische Universität Graz
Auenbruggerplatz 20/III
A-8036 Graz, Österreich
Tel.: 0043 316 385-73557
stephanie.poggenburg@medunigraz.at

rieren anstreben als Männer [18]; diejenigen mit Karriereintention sind allerdings häufig stärker belastet. Im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen sind sie häufiger alleinstehend oder müssen bei Existenz einer Familie deutlich mehr Zeit für diese aufwenden als vergleichbare männliche Kollegen [19]. Obwohl der Kinderwunsch bei Ärztinnen und Ärzten gleich groß ist, haben Ärztinnen – mit oder ohne Karriereoption – bedeutend seltener Kinder als ihre männlichen Pendanten, ohne dass dies jedoch ein spezifischer Wunsch derselben wäre [19, 20]. Der Wissenschaftsrat hält es daher für dringend geboten, offensichtliche Wettbewerbsnachteile auszugleichen und Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit zu ergreifen, um den Frauenanteil in den Postdoc-Phasen und in Leitungspositionen zu erhöhen [21]. Vorbildhaft ist die aktuelle Besetzung eines Lehrstuhls für Allgemeinmedizin mit zwei Professorinnen an der Medizinischen Fakultät der Universität Würzburg [22].

Limitationen

Ganz generell sind die Ergebnisse der Fragebogenerhebung aufgrund des kleinen Stichprobenumfangs und der Me-

thodik nur als Trend zu bewerten. Es handelt sich um eine Querschnittsuntersuchung einer kleinen Anzahl von Workshopteilnehmern und -teilnehmerinnen, aus der aufgrund fehlender Repräsentativität keine generalisierten Schlussfolgerungen gezogen werden können. Anzunehmen ist auch, dass es Verzerrungen aufgrund des Antwortverhaltens im Rahmen sozialer Erwünschtheit gab und dass ggf. eher diejenigen an der Erhebung teilgenommen haben, die vom Workshop profitiert haben. Zusätzlich wurde lediglich eine kurze Befragung mit meist offenen Fragen durchgeführt, die keine längeren Ausführungen zuließ. Auch die unterschiedlich lange Zeitspanne nach Teilnahme am Workshop oder die mögliche mehrfache Teilnahme am Workshop könnte zu Verzerrungen der retrospektiven Einschätzung beitragen. Dennoch zeigt die Untersuchung, dass ein Coaching-Workshop für den wissenschaftlichen Nachwuchs aus subjektiver Sicht einen großen Wert darstellt.

Schlussfolgerungen

Der Workshop „Karriere in der Allgemeinmedizin“ unterstützt Nach-

wuchswissenschaftler/innen dabei, ihre individuellen beruflichen und persönlichen Ziele zu identifizieren und zu konkretisieren. Ein Augenmerk sollte weiterhin auf die Beseitigung der Genderdifferenz auch bei wissenschaftlichen Karrierewegen und akademischen Leitungspositionen in der Allgemeinmedizin gelegt werden, um eine Chancengleichheit zu gewährleisten. Ein Schritt in die richtige Richtung könnten die zunehmend auch weiblich geführten Institute für Allgemeinmedizin sein, die sowohl Vorbild- als auch Mentoringfunktion übernehmen können.

Danksagung: Ein besonderer Dank gilt der Deutschen Gesellschaft für Allgemeinmedizin und Familienmedizin und der Gesellschaft für Hochschullehrer in der Allgemeinmedizin, die den Workshop schon seit vielen Jahren finanziell und ideell unterstützen. Des Weiteren danken wir der Österreichischen Gesellschaft für Allgemeinmedizin und der Steirischen Gesellschaft für Allgemeinmedizin, die es ermöglichen, dass der 11. Workshop im Jahr 2018 erstmals in Österreich stattfinden konnte.

Interessenkonflikte: keine angegeben.

Literatur

1. Esdar W, Gorges J, Wild E. Karriere, Konkurrenz und Kompetenzen – Arbeitszeit und multiple Ziele des wissenschaftlichen Nachwuchses. *Hochschule* 2012; 2: 273–90
2. Bitzinger D, Heberlein A, Theilmeier G. Forschung in der Weiterbildung: Die Generation Y will klare Aussagen über Karrierewege. *Dtsch Arztebl* 2014; 111: A-442
3. Hobbs FR, Taylor CJ. Academic primary care: at a tipping point? *Brit J Gen Pract* 2014; 64: 214–5
4. Loos S, Sander M, Albrecht M. Systematische Situationsanalyse zum wissenschaftlichen Nachwuchs in der klinischen Forschung. Endbericht des IGES Institut GmbH (März 2014). www.gesundheitsforschung-bmbf.de/_media/IGES-Studie_Nachwuchs_Ergebnisbericht.pdf (letzter Zugriff am 10.04.2018)
5. Abendroth J, Schnell U, Lichte T, Oemler M, Klement A. Motive für die Fachgebietswahl ehemaliger PJ-Studierender im Fach Allgemeinmedizin: Ergebnisse einer Querschnittsbefragung der Jahrgänge 2007–2012. *GMS Z Med Ausbild* 2014; 31: 1–12
6. Seifert L. Wo ist hier der Notausgang? *Die Zeit*. 2015; 49/2015. www.zeit.de/2015/49/junge-wissenschaftler-karriere-wissenschaft-professur-arbeitsbedingungen (letzter Zugriff am 10.04.2018)
7. Mallich-Pötzt K, Gutierrez-Lobos K (Hrsg.). *Karriereentwicklung an Universitäten durch Coaching, Mentoring und Co. Bericht. Med. Universität Wien, Stabstelle Personalentwicklung,*

2013. www.aucen.ac.at/fileadmin/user_upload/p_aucen/Literatur/2013_Coaching_Mentoring_und_co.pdf (letzter Zugriff am 10.04.2018)
8. Bolen I. Dialogisches Prinzip. In: Stumm G, Pritz A. (Hrsg.) Wörterbuch der Psychotherapie. Wien: Springer; 2000: 132–3
 9. Mayring P. Qualitative Inhaltsanalyse. In: Mey G, Mruck K. (Hrsg.). Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie. Wien: Springer; 2010: 601–13
 10. Greif S, Schmidt F, Thamm A. Warum und wodurch Coaching wirkt. Organisationsberat Superv Coach 2012; 19: 375–90
 11. Grawe K, Donati R, Bernauer F. Psychotherapie im Wandel: von der Konfession zur Profession. Göttingen: Hogrefe, 1994
 12. Schmidt F, Thamm A. Wirkungen und Wirkfaktoren im Coaching. Verringerung von Prokrastination und Optimierung des Lernverhaltens bei Studierenden (Diplomarbeit). Universität Osnabrück: Institut für Psychologie, 2008
 13. Carnes M, Morrissey C, Geller SE. Women’s health and women’s leadership in academic medicine: hitting the same glass ceiling? J Women’s Health 2008; 17: 1453–62
 14. Kiolbassa K, Miksch A, Hermann K, et al. Becoming a general practitioner – which factors have most impact on career choice of medical students? BMC Fam Pract 2011; 12: 1–7
 15. Schwarzer A, Gregor F. Medizinerreport 2012 – Berufsstart und Berufsverlauf von Humanmedizinerinnen und Humanmedizinern. Datenbericht. HIS Hochschul-Informationssystem GmbH; 2012
 16. Bosak J, Sczesny S. Gender bias in leader selection? Evidence from a hiring simulation study. Sex Roles 2011; 65: 234–42
 17. Edmunds LD, Ovseiko PV, Shepperd S, et al. Why do women choose or reject careers in academic medicine? A narrative review of empirical evidence. Lancet 2016; 388: 2948–58
 18. Van den Bussche H, Alfermann D, Kadzskiewicz H. Der Start in die medizinische Karriere: Schlussbericht zum BMBF-Vorhaben: KarMed-Karriereverläufe und Karrierebrüche bei Ärztinnen während der fachärztlichen Weiterbildung; Projektlaufzeit: 01.03.2008–29.02.2012. Bericht, Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf, 2012
 19. Cramer B, Hanika M, Diehl-Schmid J. Küche, Kinder, Professur? Die wissenschaftliche Karriere von Ärztinnen in der Hochschulmedizin. Beitr Hochschulforsch 2016; 38: 190–219
 20. Metz-Göckel S, Selent P, Schürmann R. Integration und Selektion. Dem Dropout von Wissenschaftlerinnen auf der Spur. In: Beiträge zur Hochschulforschung 2010; 32: 8–35
 21. Wissenschaftsrat. Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – Bestandsaufnahme und Empfehlungen. Bremen, Köln, 2014
 22. Richter-Kuhlmann E. Arbeitszeitmodelle: Weibliche Doppelspitze. Dtsch Arztebl 2018; 115: A-420

