

Zürcher Hochschule  
für Angewandte Wissenschaften



hdk

Zürcher Hochschule der Künste  
Zürcher Fachhochschule

Informationsabend 20.09.2018

# Mentoring Pro Diversity

Leonie Renouil

Projektleiterin Mentoring Pro Diversity

Stabsstelle Diversity ZHAW



## Programm Informationsabend 20.09.2018

- Begrüssung
- Vorstellung Mentoring Pro Diversity  
Informationen, Fragen und Antworten
- Was können Mentoring-Programme leisten?  
Dagmar Engfer, Dozentin und Coach PHZH
- Kurze Vorstellung des Programms aus Sicht einer Mentee
- Apéro (ab circa 19.15 Uhr): Austausch, Fragen und Antworten



# Mentoring Pro Diversity: Kurzbeschreibung



## **Kooperationsprojekt**

HWZ, PHZH, ZHAW und ZHdK (Zürcher Fachhochschulen)

## **Ziel**

Unterstützung bei beruflichen und privaten Veränderungsprozessen zur Förderung der Laufbahnentwicklung

## **Zielgruppe**

wissenschaftliche Assistierende, wissenschaftliche Mitarbeitende, Dozierende & Mitarbeitende der Verwaltung (ATP)

## **Förderung**

Bundesmitten und entsendende Hochschulen

# Mentoring Pro Diversity: Drei wesentliche Bausteine

## MENTORAT

- Tandem-Mentorat
- Persönliche Zuordnung aufgrund persönlicher Fragestellung
- Pool mit 60 Mentorinnen und Mentoren und Spontananfragen
- 5 Treffen

## WEITERBILDUNGSANGEBOT

- Standortbestimmung
- 4 thematisch Workshops passend zum gewählten Schwerpunkt
- 3 Gruppencoachings
- 6 Workshops (fakultatives Zusatzprogramm)

## RAHMENPROGRAMM

- 3 Netzwerktreffen mit Inputs und Apéro
- Abschlussfeier



## Mentoring Pro Diversity: Ziele

- Förderung der Laufbahnentwicklung
- Begleitung von beruflichen und privaten Veränderungsprozessen
- Generationenübergreifendes Projekt zur Förderung aller Altersgruppen an der Hochschule
- Förderung der Chancengleichheit in allen Funktionsbereichen der Zürcher Fachhochschule



# Mentoring Pro Diversity: Perspektiven und Nutzen für Mentees

- Stärkung der Persönlichkeit und des Selbstbewusstseins
- Eigenes Berufsprofil weiter ausbilden und schärfen
- Stärkung der Selbst- und Methodenkompetenz
- Begleitung von Veränderungsprozessen (Katalysator)
- Reflexionsraum für persönliche Entwicklung
- Bearbeitung der eigenen Fragestellung und Erarbeitung möglicher Handlungsstrategien



## Mentoring Pro Diversity: Wer sind ideale Mentorinnen und Mentoren?

- erfahrene Berufsleute von der Hochschule, aus der Wirtschaft und anderen Bereichen
- bereit ihre Erfahrungen zur Verfügung zu stellen
- beraten und unterstützen, fordern heraus und ermutigen
- bieten Präsenz an, Kontakt und Distanz, bieten ein Gegenüber
- sind bereit zu Selbstreflexion und konstruktiver Auseinandersetzung



# Mentoring Pro Diversity: Basisprogramm

- Informationsabend mit Einführung für Mentees
- Eine eintägige Standortbestimmung
- Ein Mentorat mit fünf Treffen (Beginn des Mentorats März 2019)
- Ein Schwerpunktthema zur Auswahl
  - Vier Workshops thematisch passend zur Vertiefung des gewählten Schwerpunkts
  - Drei Gruppencoachings zur Förderung des Austauschs zwischen den Mentees
- Abschlussfeier





## Mentoring Pro Diversity: Zusatzprogramm (freiwillig)

- Sechs weitere ganztägige Workshops
- Rahmenprogramm mit drei Netzwerktreffen inklusive Inputs und Apéro (Termine werden im Dezember 2019 bekanntgegeben)



# Mentoring Pro Diversity: Drei Schwerpunkte

- **Professionalisierung**

eingehen auf Fragestellungen rund um die weitere Festigung im Beruf. Schärfung des Berufsprofils sowie Stärkung der Selbst- und Methodenkompetenz

- **Vereinbarkeit und Karriereentwicklung**

eingehen auf Fragestellungen vieler Mitarbeitender, die sich in der Lebensmitte befinden mit Care-Aufgaben und gleichzeitigem Wunsch nach beruflicher Weiterentwicklung

- **Neue Perspektiven**

eingehen auf Fragestellungen langjähriger Mitarbeitender. Die Eröffnung neuer Perspektiven ist für sie ein zentrales Anliegen.



# Mentoring Pro Diversity 2018/2019: Beispiel Schwerpunkt „Neue Perspektiven“

## Basisprogramm:

Informationsabend	Einführung für Mentees mit Vernetzungsapéro (22. November 2018)
Startmodul I	Standortbestimmung ( 26. Januar 2019)
<b>Startmodul II</b>	<b>Gruppencoaching (05. Februar 2019)</b>
Workshop I	Mentale Stärke (09. März 2019)
<b>Zwischenmodul</b>	<b>Workshop Umgang mit Veränderung mit Gruppencoaching (07. Mai 2019)</b>
Workshop II	Ich positioniere mich neu ab der Lebensmitte (18. Mai 2019)
Workshop III	Laufbahnberatung (22. Juni 2019)
Workshop IV	Diversity+: Sensibilisierung für mehr Diversity-Kompetenz (05. September 2019)
<b>Abschlussmodul</b>	<b>Gruppencoaching (21. September 2019)</b>
Abschlussfeier	Abendessen (24. Oktober 2019)

## Mentorat

fünf Termine frei wählbar in Absprache mit Mentorin bzw. Mentor

## Zusatzprogramm

Sechs ganztägige Workshops



# Mentoring Pro Diversity: Teilnahmebedingungen

- Ernsthaftes Engagement und Einhaltung des Basisprogramms sind Voraussetzung
- Teilnahmegebühr von 1.200 CHF pro Mentee (Rechnungsstellung Juni 2019)
- Anmeldeschluss: 18. Oktober 2018
- Sie erhalten Bescheid bis zum 12. November 2018
- Start des Programms mit Informationsabend zur Einführung der Mentees am 22.11.2018



# Mentoring Pro Diversity: Anmeldung

Anmeldeschluss: 18. Oktober 2018

- Ausfüllen Anmeldeformular auf der Website
- Zwei Dokumente an Leonie Renouil schicken unter [renu@zhaw.ch](mailto:renu@zhaw.ch)
  - Motivationsschreiben (max. eine DIN-A4 Seite)
  - Lebenslauf



# Mentoring Pro Diversity: Kontakt

Projektleitung

Leonie Renouil, Rektorat ZHAW, Stabsstelle Diversity

[renu@zhaw.ch](mailto:renu@zhaw.ch); Tel.: 058 934 75 79



# Mentoring Pro Diversity

## Fragen und Antworten

Was möchten Sie noch gerne wissen?

Haben Sie allgemeine Fragen zum Mentoring-Programm?



# BACK-UP





## Ergebnisse Evaluation Vorläuferprogramm Mentoring ZFH: Erwartungen Mentees ZFH (Teil 1):

**Mit welcher Erwartung haben Sie sich für das Mentoring-Programm ZFH beworben?**

Ich wollte

- **62,5%** eine berufliche Standortbestimmung machen
- **62,5%** konkrete Tipps und Empfehlungen für die Umsetzung weiterer Karriereschritte
- **52,5%** eine Klärung meiner Karriereziele
- **28,8%** ein diffuses Gefühl der Unzufriedenheit in meiner damaligen beruflichen Situation angehen
- **10,0%** wirkungsvolle Strategien für eine akademische Laufbahn lernen



## Ergebnisse Evaluation Vorläuferprogramm Mentorin ZFH: Erwartungen Mentees ZFH (Teil 2):

**Mit welcher Erwartung haben Sie sich für das Mentoring-Programm ZFH beworben?**

Ich wollte

- **73,8%** die Workshops nutzen, um mich fortzubilden und weiter zu professionalisieren
- **57,5%** meine Selbstkompetenzen weiter ausbauen, um meine Fähigkeiten bei der Bewältigung anspruchsvoller Situationen weiter zu verbessern
- **41,3%** meine Selbstsicherheit stärken
- **22,5%** einen Jobwechsel vorbereiten



# Was haben die Mentees erreicht, die sich als erfolgreich einstufen?

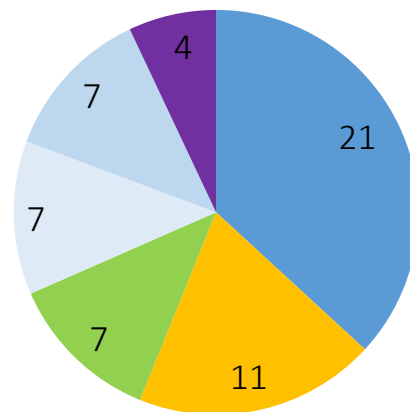
## Persönlicher Nutzen

- **96,2%** eine grössere berufliche Zufriedenheit
- **84,6%** mehr Mitspracherecht
- **84,6%** die Leitung von Projekten
- **76,9%** mehr Fachverantwortung
- **61,5%** mehr Einkommen
- **57,7%** ein grösseres Netzwerk
- **50,0%** eine hierarchisch höhere Position



# Mentoring ZFH: Wirken und Nutzen für Mentees aus Sicht der Mentorinnen und Mentoren (Teil 1)

Welche Aspekte des Mentoring-Programms ZFH erachten Sie für die Mentees als besonders wertvoll und unterstützend?



- Erfahrung der Mentor/innen
- Reflexionsraum
- Workshops
- persönliche Begleitung
- Netzwerk
- Fragen der Lebensgestaltung



# Mentoring ZFH: Wirken und Nutzen für Mentorinnen und Mentoren

- **56%** eigene Zufriedenheit
- **56%** Entwicklung eigener Beratungskompetenzen
- **33%** mehr Verständnis und Unterstützungsbereitschaft für Nachwuchs im eigenen Arbeitsbereich
- **18%** Zugang zu neuem Fachwissen
- **3%** betriebliche Anerkennung



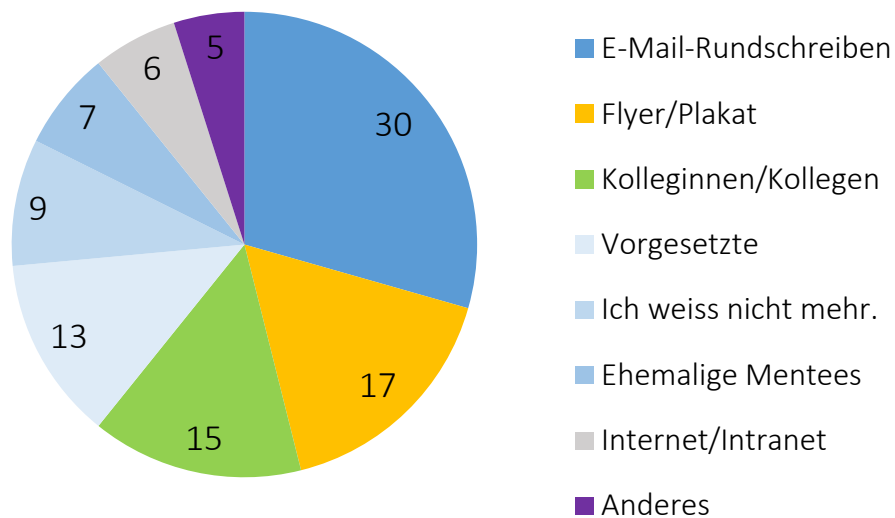
# Fazit

- Programm hat sich bewährt und Nutzen sowohl für Mentees als auch für Hochschulen geschaffen
- Grundgerüst mit drei Bausteinen bildet ein solides Fundament
- Mentoring-Programme sind ein bewährtes und kostengünstiges Förderinstrument
- Die Wirkung von Mentoring-Programmen entfaltet sich über einen längeren Zeitraum (Langzeitwirkung)

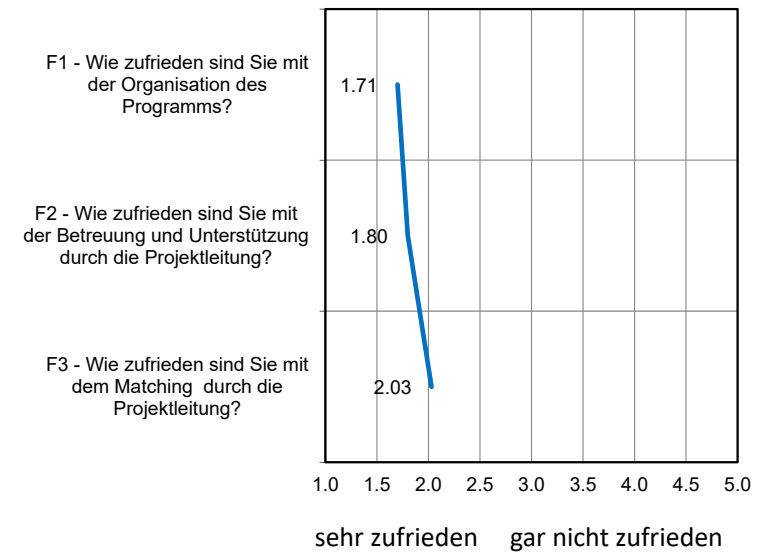


# Mentoring ZFH: Ergebnisse Information und Organisation

Wie haben Sie von dem Mentoring-Programm ZFH erfahren?

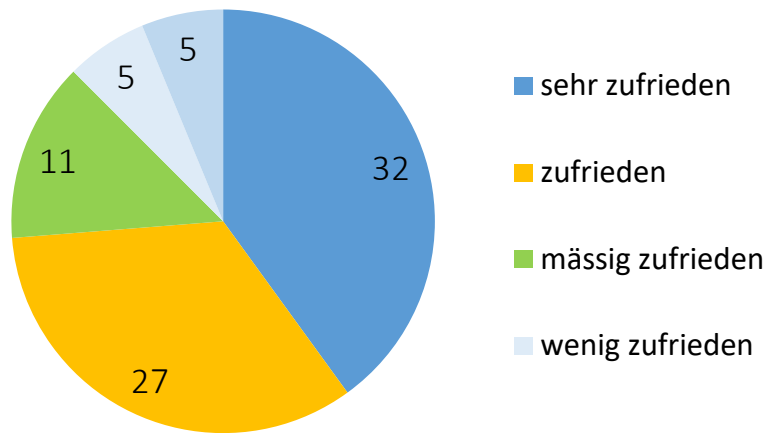


Zufriedenheit mit Organisation, Projektleitung & Matching

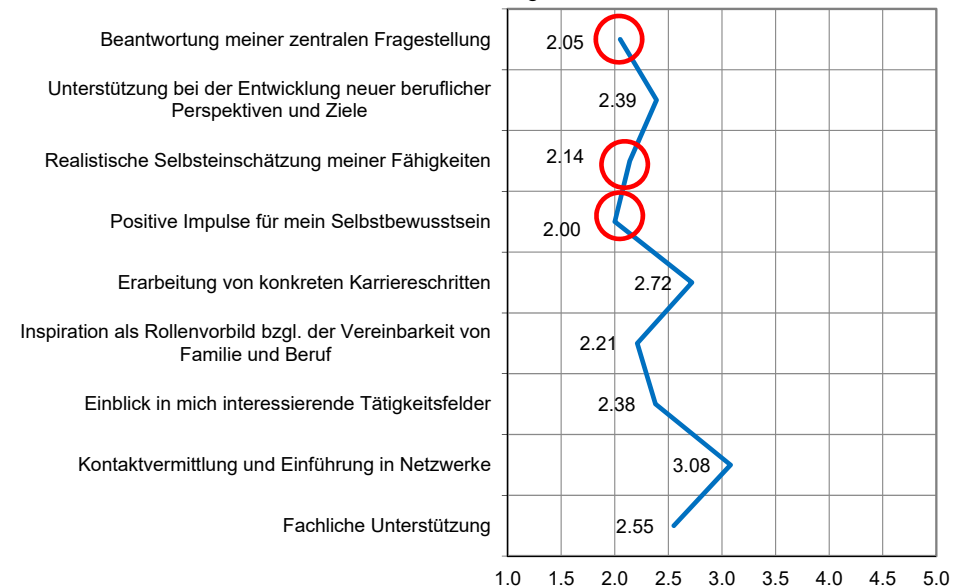


# Mentoring ZFH: Ergebnisse Mentoring-Beziehung

Wie zufrieden waren Sie mit Ihrer Mentorin beziehungsweise Ihrem Mentor?



F12 - Wie zufrieden sind Sie mit der Unterstützung durch Ihre Mentorin / Ihren Mentor bei den folgenden Themen?



sehr zufrieden

gar nicht zufrieden





# Mentoring ZFH: Mentoring-Beziehung nach Abschluss des Programms

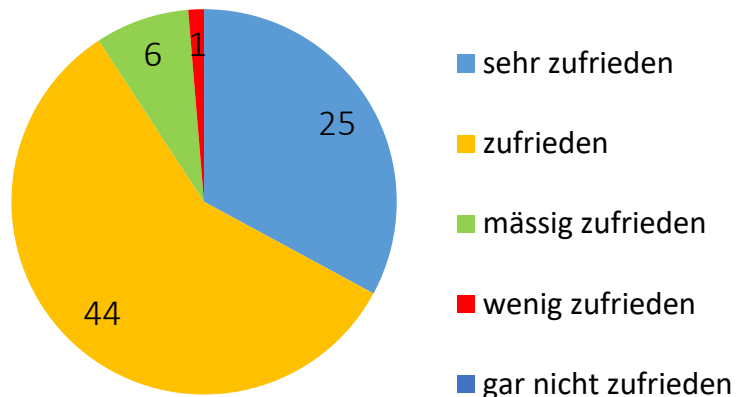
Entwicklung der Mentoring-Beziehung nach Abschluss des Programms

- **47,5%** Die Beziehung wurde nach Ablauf des Programms beendet.
- **33,8%** Der Kontakt wurde nach Abschluss des Programms als informeller Kontakt weiter gepflegt.
- **16,3%** Der Kontakt wurde vor Ablauf des Programms abgebrochen.
- **2,5%** Es wurde eine neue Mentoring-Beziehung unabhängig vom Mentoring-Programm ZFH vereinbart.

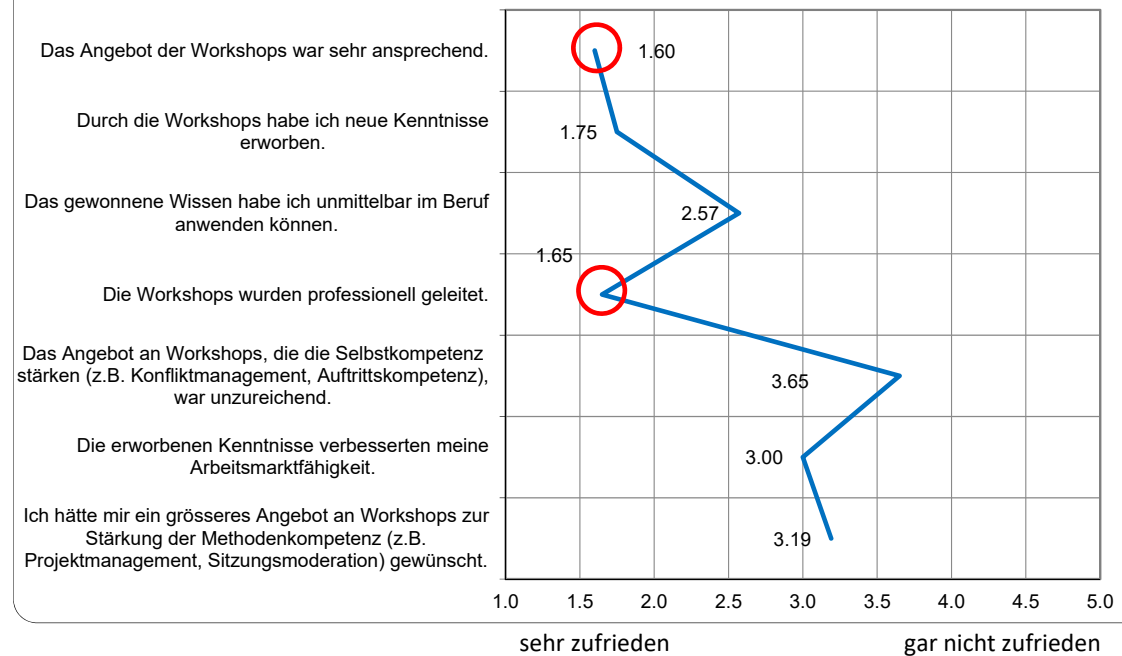


# Mentoring ZFH: Ergebnisse Workshops

Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit den besuchten Workshops?

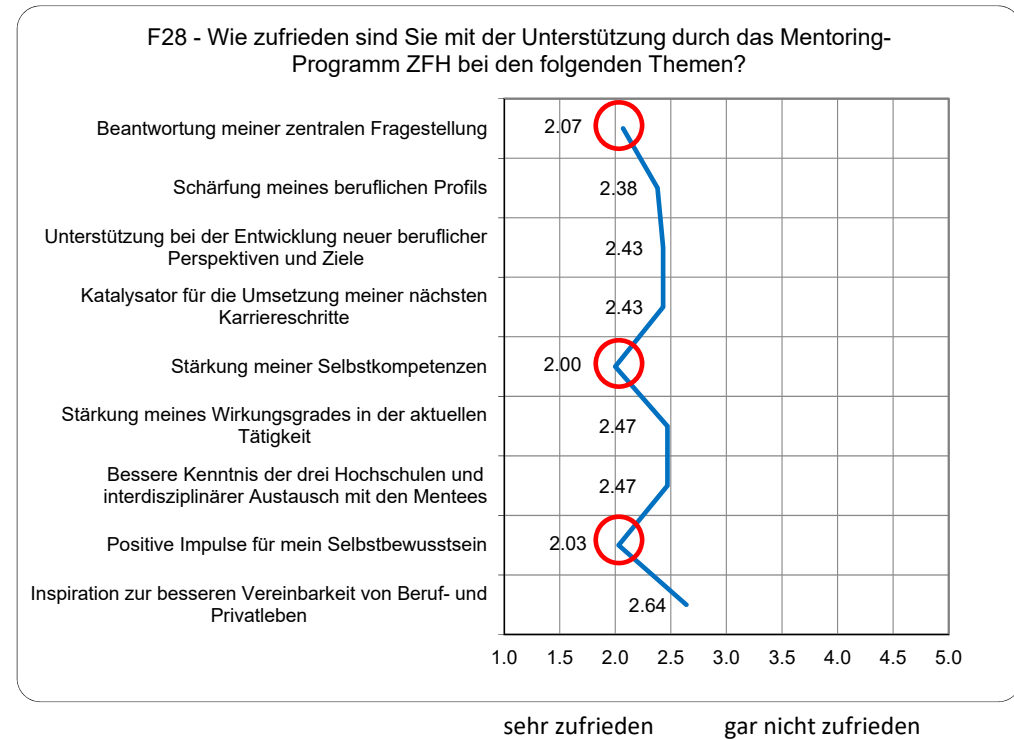
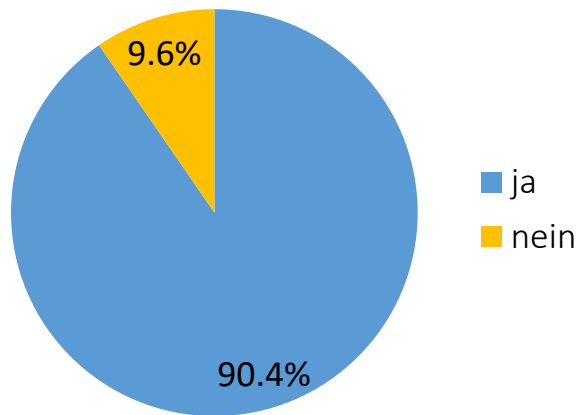


F17 - Wie sehr treffen die folgenden Aussagen zu den Workshops zu?

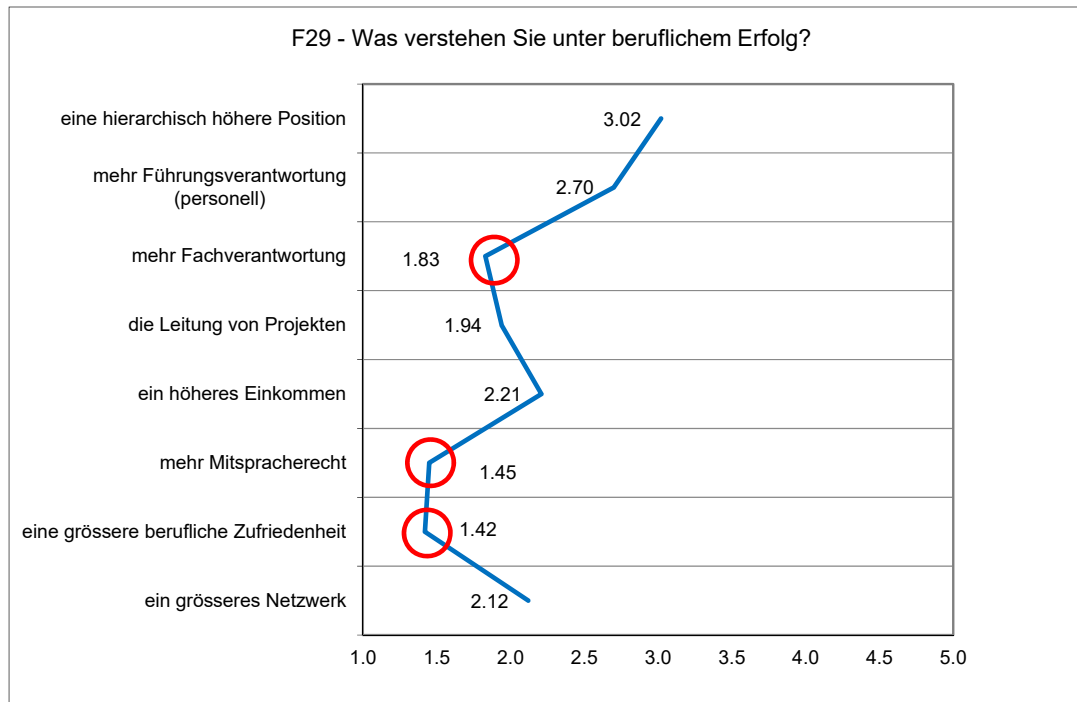


# Mentoring ZFH: Wirken und Nutzen

Betrachten Sie die Teilnahme am Mentoring-Programm ZFH als einen persönlichen Gewinn?

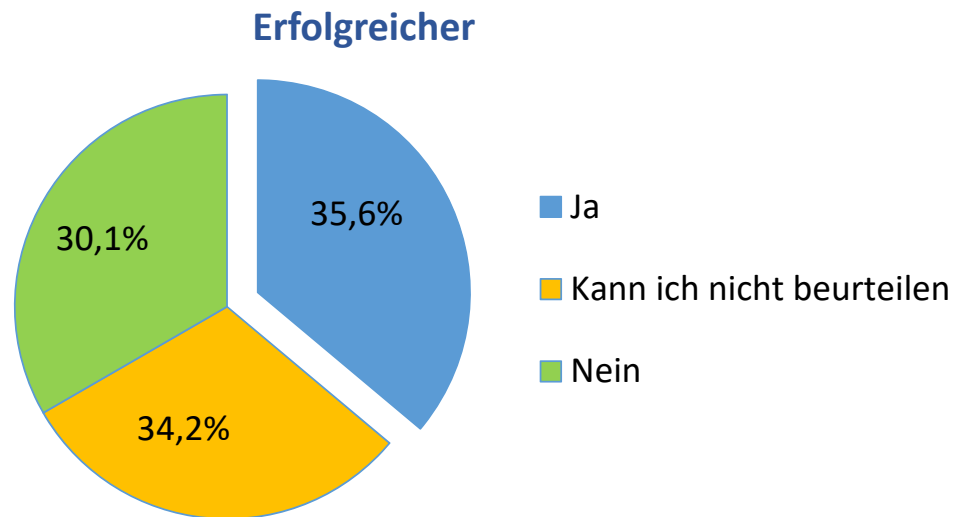


# Mentoring ZFH: Was ist beruflicher Erfolg?



# Mentoring ZFH: Selbsteinschätzung

Sind Sie seit der Teilnahme am Mentoring-Programm ZFH beruflich erfolgreicher?



# Was haben die Mentees erreicht, die sich als erfolgreich einstufen?

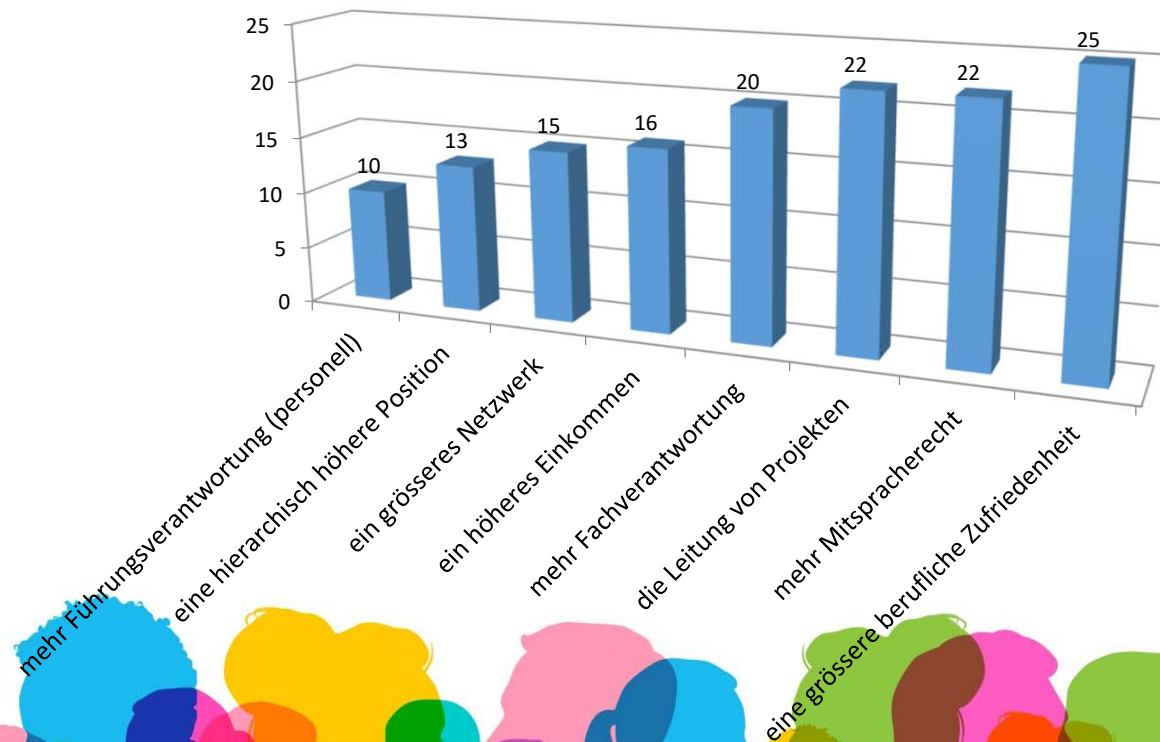
## Persönlicher Nutzen

- **96,2%** eine grössere berufliche Zufriedenheit
- **84,6%** mehr Mitspracherecht
- **84,6%** die Leitung von Projekten
- **76,9%** mehr Fachverantwortung
- **61,5%** mehr Einkommen
- **57,7%** ein grösseres Netzwerk
- **50,0%** eine hierarchisch höhere Position



# Mentoring ZFH: Was haben die Mentees erreicht, die sich als erfolgreich einstufen?

Welche der folgenden Merkmale charakterisieren Ihren beruflichen Erfolg?



57,7% dieser Mentees stufen den Beitrag des Programms zur Erreichung des beruflichen Erfolgs als hoch ein



## Mentoring ZFH: Evaluation Soziodemographische Daten

Berufsgruppe	Tätigkeit zu Beginn des Mentoring-Programm (n=72)	Derzeitige Tätigkeit (n=46)
Dozentin/Dozent	11.1%	23.9%
Wissenschaftliche Mitarbeiterin/ wissenschaftlicher Mitarbeiter	29.2%	32.6%
Angestellte/r	33.3%	34.8%
Wissenschaftliche Assistentin/ wissenschaftlicher Assistent	6.9%	2.2%
Andere	19.4%	6.5%

Beschäftigungsgrad	Prozent
Vollzeit	26.4%
50-90%	62.5%
Weniger als 50%	11.1%





# Mentoring ZFH: Wesentliche Themenblöcke

## Online-Befragung Mentorinnen und Mentoren

### Online-Befragung

- Information und Organisation
- Motivation für das Mentoring-Programm
- Nutzen des Mentoring-Programm ZFH und abschliessende Fragen

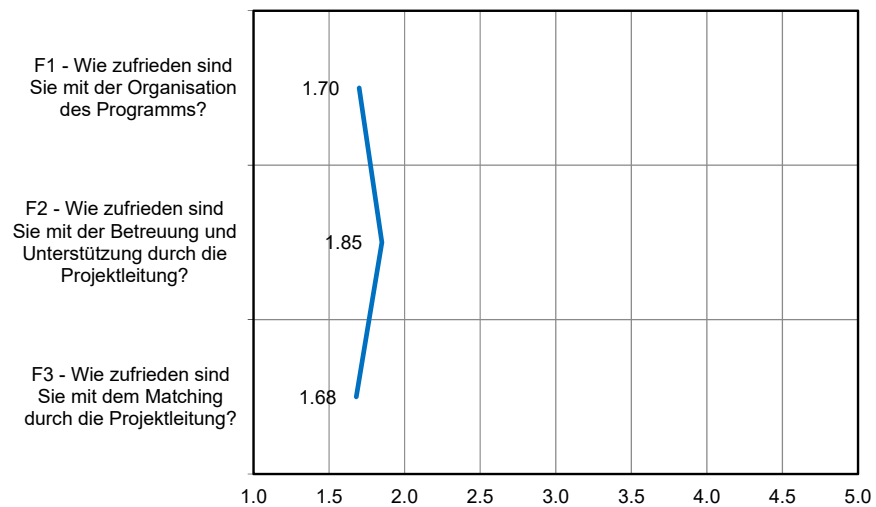
### Fokusgruppe

- Matching-Prozess
- Optimierung Mentoring-Programms
- Zusammenarbeit mit Programmleitung
- Vorgehen nach Abschluss eines Mentoring-Prozesses



# Mentoring ZFH: Information und Organisation

## Zufriedenheit der Mentorinnen und Mentoren mit Organisation, Projektleitung und Matching



# Mentoring ZFH: Motivation der Mentorinnen und Mentoren

**Was sind Ihre Beweggründe, sich als Mentorin/Mentor am Mentoring-Programm ZFH zu beteiligen?**

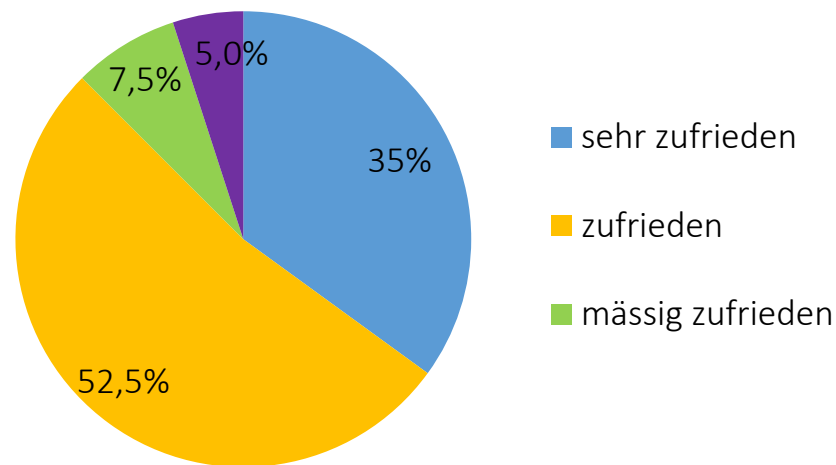
Ich wollte

- **90%** eigene Erfahrungen und Wissen weitergeben (Nachwuchsförderung)
- **45%** einen Beitrag zur Chancengleichheit leisten
- **45%** Weiterentwicklung meiner Beratungskompetenz
- **40%** Aufbau eigener Erfahrungen im Bereich Mentoring
- **28%** Reflexion des eigenen Verhaltens und der eigenen Arbeitsweisen

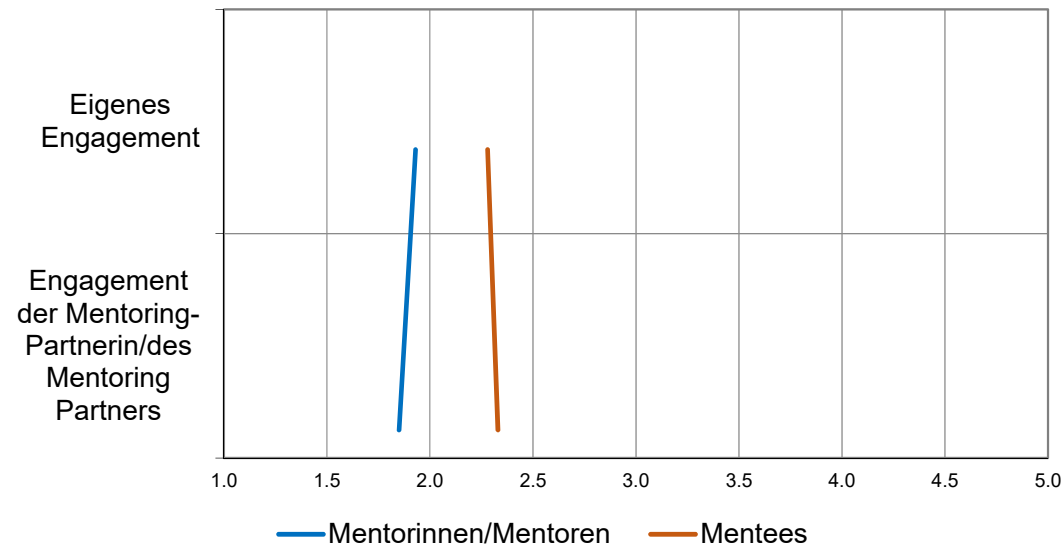


# Mentoring ZFH: Zufriedenheit mit Mentoring-Beziehung aus Sicht der Mentorinnen und Mentoren

Wie zufrieden sind Sie rückblickend mit dem Verlauf Ihrer Mentoring-Beziehung?



# Mentoring ZFH: Selbst- und Fremdeinschätzung des Engagements in der Mentoring-Beziehung



# Mentoring ZFH: Verbesserungsvorschläge Mentees

## Was könnte das Mentoring-Programm noch verbessern?

- «Besseres Matching, persönlichere Begleitung»
- «Rücksprache mit Projektleitung in der Mitte des Jahres, um zu prüfen, ob der/die Mentor\_in noch die richtige Person ist»
- «Gruppen bilden aus Mentees mit ähnlichen Anliegen/Zielen und dort verstärkt den Erfahrungsaustausch fördern»
- «Vermehrter Einbezug des Diversity-Aspektes (nicht nur in Bezug auf Gender, auch bspw. disziplinenübergreifend)»
- «Ich würde es weniger Gender/Diversity lastig machen, sondern mich eher auf die individuelle Karriereförderung konzentrieren. Es gibt ja schon das fff Programm und ich finde es schade, dass es für Männer nichts ähnliches gibt.»
- «vielleicht durch ein Development Center»



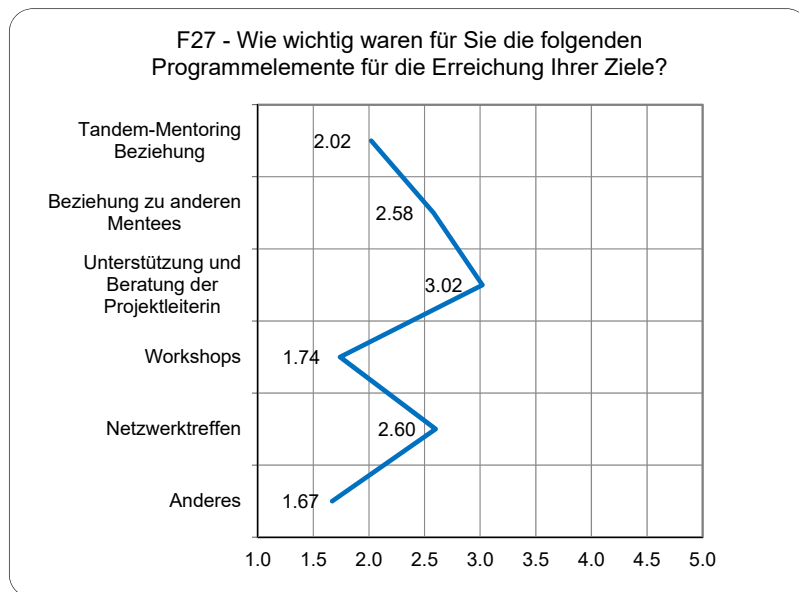
# Mentoring ZFH: Berufliche Veränderungen

Neben dem Wechsel an andere Hochschulen wurde folgendes genannt

- Selbständigkeit (4 Nennungen)
- Lehrberuf (4 Nennungen)
- Verwaltung (4 Nennungen)
- Privatwirtschaft (4 Nennungen)
- NFG (2 Nennungen)
- Ohne Arbeit (1 Nennung)



# Mentoring ZFH: Wichtigkeit der einzelnen Programmelemente



## Nennungen unter Anderes :

- Auseinandersetzung mit mir selber und Fragen dieser Art (2 Nennungen)
- Organisierter Kontakt mit Fachperson für einen spezifischen Berufsbereich (1 Nennung)
- Transfer aufgrund von Diskussionen mit Partner (1 Nennung)
- Matching mit der Mentorin (1 Nennung)
- Unterstützung

