

# Von erfahrenen Berufsleuten lernen

Berufliche Ziele erreichen, Persönlichkeit entwickeln – beim Mentoring ZFH geben gestandene Mentorinnen und Mentoren ihre Erfahrungen an wissenschaftliche Mitarbeitende, Studierende und junge Dozierende weiter. Doch auch sie selbst können von diesem Austausch profitieren.

## MENTORING-TANDEM 1

### Berufsentwicklung: Vertrauen ins Bauchgefühl

**B**evor Devon Wemyss als wissenschaftliche Mitarbeiterin an die ZHAW wechselte, war sie ihre berufliche Laufbahn sehr strukturiert angegangen. Das jedenfalls dachte sie. Ihrer Ausbildung mit Schwerpunkt Wasserversorgung war eine Stelle am Wasserforschungsinstitut EAWAG gefolgt. An der ZHAW sollte sie sich nun erstmals mit der Nutzung von Wasser zur Energiegewinnung auseinandersetzen. Plötzlich war sie sich unsicher, ob sie tatsächlich den richtigen beruflichen Schritt getan hatte. «In unseren Gesprächen haben wir Devons bisherigen Werdegang analysiert und auch über Entscheidungen im Privatleben gesprochen», erzählt ihr Mentor, Dominik Schweizer, mit dem sich Devon Wemyss vier Mal zum Tee am Hauptbahnhof in Winterthur getroffen hat. «Durch seine gezielten Fragen ist mir klar geworden, dass ich viel mehr intuitiv entscheide, als ich dachte – und dass diese Entscheidungen sich dennoch gut und richtig anfühlen», erzählt die ursprünglich aus Kanada stammende Wissenschaftlerin. «Seit ich das weiss, vertraue ich meinen Bauchentscheidungen mehr.»

Mit Dominik Schweizer hatte sie einen Mentor, der als Umweltnaturwissenschaftler über eine ähnliche Grundausbildung wie sie selbst verfügte. Auch wenn er bereits vor 20 Jahren aus der Wissenschaft in die Wirtschaft zur Credit Suisse wechselte, ist sein Interesse an Umweltfragen bis heute lebendig. So entwickelte sich der Dialog zwischen Mentor und Mentee auch bald zu einem Gespräch auf Augenhöhe. Wemyss, die für ihren Master drei Monate in Burkina Faso an einem Entwicklungshilfeprojekt zur verbesserten Infrastruktur und Wasserversorgung in ländlichen Märkten mitgearbeitet hatte, konnte ihren Mentor zu seinem bevorstehenden Aufenthalt in Tansania beraten. Denn neben seiner Tätigkeit als Mentor hat Schweizer 2015 im Zuge des Global-Citizens-Programms der Credit Suisse ein tansanisches Mikrofinanzprojekt umgesetzt. «Ich bringe gerne Menschen persönlich und auf wirtschaftlicher Ebene ein Stück weiter», erläutert Schweizer sein Engagement. «Durch meine Arbeit als Mentor sowie als Projektleiter kann ich dies verwirklichen.»

Das Mentoringprogramm, da sind sie sich einig, hat beiden etwas gebracht. Zusammenfassend sagt Devon Wemyss: «Ich höre heute mehr auf meine innere Stimme und bin mit meiner Stelle bei der ZHAW sehr zufrieden.» ■



**Mentor: Dominik Schweizer (49)** | Vice President / Senior Project Manager bei Credit Suisse | *Ausbildung:* Dipl. Umweltnaturwissenschaftler ETH | *Erfahrung:* Projektleitung, Prozessoptimierung, multikulturelle Erfahrungen | *Mentor seit 2013*

**Mentee: Devon Wemyss (30)** | Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Bereich Energie Entrepreneurship am Center for Innovation & Entrepreneurship, ZHAW School of Management and Law | *Ausbildung:* Master Umweltnaturwissenschaft | *Hauptziel:* Berufliche Entwicklung bewusst gestalten | *Mentoring ZFH 2014–2015*

# Methodenkompetenz: Unterrichten lernen

**V**or drei Jahren wagte Cécile Küng einen neuen beruflichen Schritt: Nach Jahren als Ergotherapeutin wechselte sie als Dozentin an die ZHAW. Das erforderte plötzlich ganz andere Kompetenzen als bisher. Bislang war sie nur wenig mit Didaktik oder dem Alltag mit den Studierenden in Berührung gekommen. Um möglichst schnell in ihre neue Rolle hineinzuwachsen, nahm sie daher auf Empfehlung ihrer Vorgesetzten am Mentoringprogramm teil. «Während ich in den Workshops Know-how wie Auftrittskompetenz oder Didaktik vermittelt bekommen habe, habe ich in den Gesprächen mit meiner Mentorin viel von ihrer Erfahrung profitieren können», erzählt Cécile Küng. Vor Programmbeginn hatte sich Küng gezielt eine Mentorin mit ähnlichen beruflichen Aufgaben gewünscht. «So konnte meine Mentorin genau verstehen, welche Herausforderungen ich zu meistern hatte.» Mit Petra Moser, einer erfahrenen Pädagogin und Entwicklungspsychologin, die seit zehn Jahren an der Pädagogischen Hochschule als Dozentin arbeitet, war genau diese Mentorin gefunden. Und auch auf der persönlichen Ebene passte dieses Tandem aus Mentee und Mentorin gut zusammen, wie der vertraute Umgang der beiden Frauen auch Monate nach Abschluss des Mentorings zeigt.

Insgesamt vier bis fünf Mal haben sich die beiden während des einjährigen Mentoringprogramms an der PH in Zürich getroffen. In diesen eineinhalbstündigen Gesprächen ging es dabei vor allem um ganz konkrete Situationen aus dem Alltag. «Petra hat mir zum Beispiel geraten, genügend Zeit einzuplanen, um Prüfungen bei Bedarf mit Studierenden nachzubesprechen, oder provokative Fragen zu stellen, um Gruppendiskussionen anzuregen», erzählt Cécile Küng. Aber auch die Mentorin profitierte von der Teilnahme. «Es ist sehr bereichernd, etwas aus dem eigenen Erfahrungsschatz weitergeben zu können», sagt Petra Moser, die seit 2008 als Mentorin dabei ist. Im besten Fall komme die Mentee hinterher mit einem strahlenden Gesicht zurück. Auch seien die gemeinsamen Gespräche für beide – Mentee und Mentorin – eine Entlastung. Denn man sehe, wie alle Herausforderungen zu meistern hätten, und durch die interinstitutionelle Zusammenarbeit gebe es interessante Einblicke in andere Hochschulen.

Cécile Küng hat das Mentoringprogramm einen Schritt weitergebracht: «Ich gehe mit meinen Stärken und Schwächen bewusster um und habe viele anwendbare Tipps erhalten.»



**Mentorin: Petra Moser (45)** | Persönliche Referentin der Prorektorin und Dozentin an der PH Zürich | *Ausbildung:* Dr. phil. Erziehungswissenschaft | *Erfahrung:* Konfliktmanagement, Entwicklungspsychologie, Kreativitätsforschung | *Mentorin seit 2008*

**Mentee: Cécile Küng (44)** | Dozierende/Modulverantwortliche Bachelorstudiengang Ergotherapie, ZHAW Departement Gesundheit | *Ausbildung:* KV, Ergotherapeutin, Master in Occupational Therapy | *Hauptziel:* Neue Rolle als Dozierende festigen | *Mentoring ZFH 2014–2015*

## Das Mentoringprogramm der Zürcher Fachhochschulen

Wie finde ich nach dem Studium eine Stelle, die wirklich zu mir passt? Sind Familie und Arbeit vereinbar? Wie kann ich mich beruflich verändern? Antworten auf diese und ähnliche Fragen bietet seit 2008 das Mentoring ZFH – ein Programm der Zürcher Fachhochschulen und des Bundesprogramms «Chancengleichheit an Fachhochschulen» des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation. Neben der ZHAW sind die Pädagogische Hochschule Zürich und die Zürcher Hochschule der Künste beteiligt. Leiterin ist Leonie Renouil, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Rektorat der ZHAW. Unterstützt wird das Mentoring zudem von der Credit Suisse. Im Rahmen ihres Corporate Volunteering Programs stellt die Bank neben den Hochschulen und anderen Unternehmen Mentorinnen und Men-

toren. Das Angebot richtet sich an Studierende, Angestellte des Mittelbaus und der Verwaltung sowie Dozierende. 215 Personen haben das einjährige Mentoringprogramm, bestehend aus Workshops, Netzwerktreffen und der Begleitung durch einen persönlichen Mentor, bisher durchlaufen. Ursprünglich wurde das Angebot entwickelt, um Studentinnen und Mitarbeiterinnen aufzuzeigen, welche Möglichkeiten sie an der Hochschule haben. Mittlerweile dient es der Nachwuchsförderung allgemein. Noch bis Oktober läuft das achte Mentoringprogramm mit insgesamt 36 Mentees. Die nächste Runde startet 2018. In der Zwischenzeit soll das Programm nach den Jahren des Erfolgs evaluiert und überarbeitet werden.

➤ Weitere Informationen unter [www.zfh.ch/mentoring](http://www.zfh.ch/mentoring)

# Arbeitsorganisation: Ordnung ins Chaos



**Mentor: Daniel Faessler (52)** | Geschäftsführer (g36.ch), Coach (newstart.ch), Präsident gemeinnütziger Verein (adcare.ch)  
*Ausbildung:* Wirtschaftsinformatiker, Master Coaching und Supervision in Organisationen | *Erfahrung:* Selbstmanagement, Wege in die Selbstständigkeit, Führung von Organisationen | *Mentor seit 2008*

**Mentee: René Inderbitzin (35)** | Wissenschaftlicher Assistent in der Forschungsgruppe Umweltbildung am Institut für Umwelt und Natürliche Ressourcen, ZHAW Departement Life Sciences und Facility Management, Wädenswil | *Ausbildung:* Umweltingenieur  
*Hauptziel:* Arbeitsorganisation verbessern | *Mentoringprogramm ZFH 2014–2015*

**R**ené Inderbitzin sprüht vor Energie und Ideen, doch auf die Frage, warum er sich fürs Mentoringprogramm entschieden hat, muss er erst einen Moment lang nach einer Antwort suchen. «Arbeitsorganisation und Prioritäten setzen sowie die Frage, wie es beruflich weitergehen soll» – dies seien die wichtigsten Themen gewesen, erklärt er schliesslich. Und fügt dann freimütig hinzu: «Mir fällt es schwer, mich zu entscheiden, da mich so vieles interessiert.» Fürs Mentoring hat Inderbitzin sich aus eigenem Antrieb gemeldet. Als Mentor wurde ihm Daniel Faessler zur Seite gestellt. Der Unternehmensgründer und Vereinspräsident hat vor wenigen Jahren zusätzlich beim IAP den Master Coaching und Supervision in Organisationen erworben und ist mit Themen wie Selbstmanagement und beruflicher Standortbestimmung vertraut. Er ist seit Beginn des Mentoringprogramms mit dabei und sagt über sein Engagement: «Ich spende lieber meine Zeit, Erfahrung und Empathie, als dass ich am Jahresende einen Batzen Geld an karitative Organisationen überweise.» Er empfinde es als eine tolle Möglichkeit, mit Personen, die in wichtigen Lebensphasen oder vor wegweisenden Fragen stünden, Neues zu erarbeiten.

In den Gesprächen zwischen Mentor und Mentee wird schnell klar, dass allein durch das Mentoring aus Inderbitzin kein Organisationstalent werden wird. Aber das muss auch nicht sein, da stimmen beide überein. Viel wichtiger ist, wie Inderbitzin seine vielseitigen Interessen nutzt. So gelingt ihm im Zuge der vier Treffen mithilfe von Faessler eine Neubewertung, ein sogenanntes Reframing, seines eigenen Verhaltens. «Ich ärgere mich nicht mehr so, dass ich wieder einmal alles auf den letzten Drücker erledige», erzählt er. «Dadurch habe ich mehr freie Energie für Neues.» Auch konnte ihm sein Mentor Anregungen geben, wie er seine kreative Ader und sein Interesse für visuelle Gestaltung im Alltag einbringen kann. «Kreativ sein kann ich zum Beispiel bei der Konzeption von Unterrichtseinheiten und gestalterische Ideen beim Erstellen von Unterrichtsmaterialien umsetzen.»

Neben dem Mentoring und den Workshops hat René Inderbitzin vor allem von den Netzwerktreffen der Programmteilnehmenden profitiert. Hier könne man sich in offener Atmosphäre austauschen und Freundschaften knüpfen. Sein Fazit am Ende des Programms: «Ich würde das sicher wieder machen.» ■

## Frauen für Führungspositionen

Um mehr Frauen für Kaderpositionen zu gewinnen, bietet die ZHAW in Partnerschaft mit den beiden anderen Zürcher Fachhochschulen «mentoring fff» an. Das Programm setzt sich aus drei Bausteinen zusammen. Zum einen arbeiten die Mentees nacheinander mit zwei erfahrenen Kaderleuten als Mentorinnen/Mentoren zusammen. Zum anderen gibt es Workshops, darunter auch einen Leadership-Workshop, in denen Methoden für den Führungsalltag vermittelt werden. Abgerundet wird das Programm durch Netzwerktreffen mit den anderen Mentees. Das Programm dauert insgesamt ein Jahr. Die Teilnehmerinnen (max. 20) werden in der Regel von ihren Vorgesetzten vorgeschlagen.

➤ Weitere Informationen und Anmeldung unter [www.zfh.ch/dienstleistungen/mentoring-fff.html](http://www.zfh.ch/dienstleistungen/mentoring-fff.html)