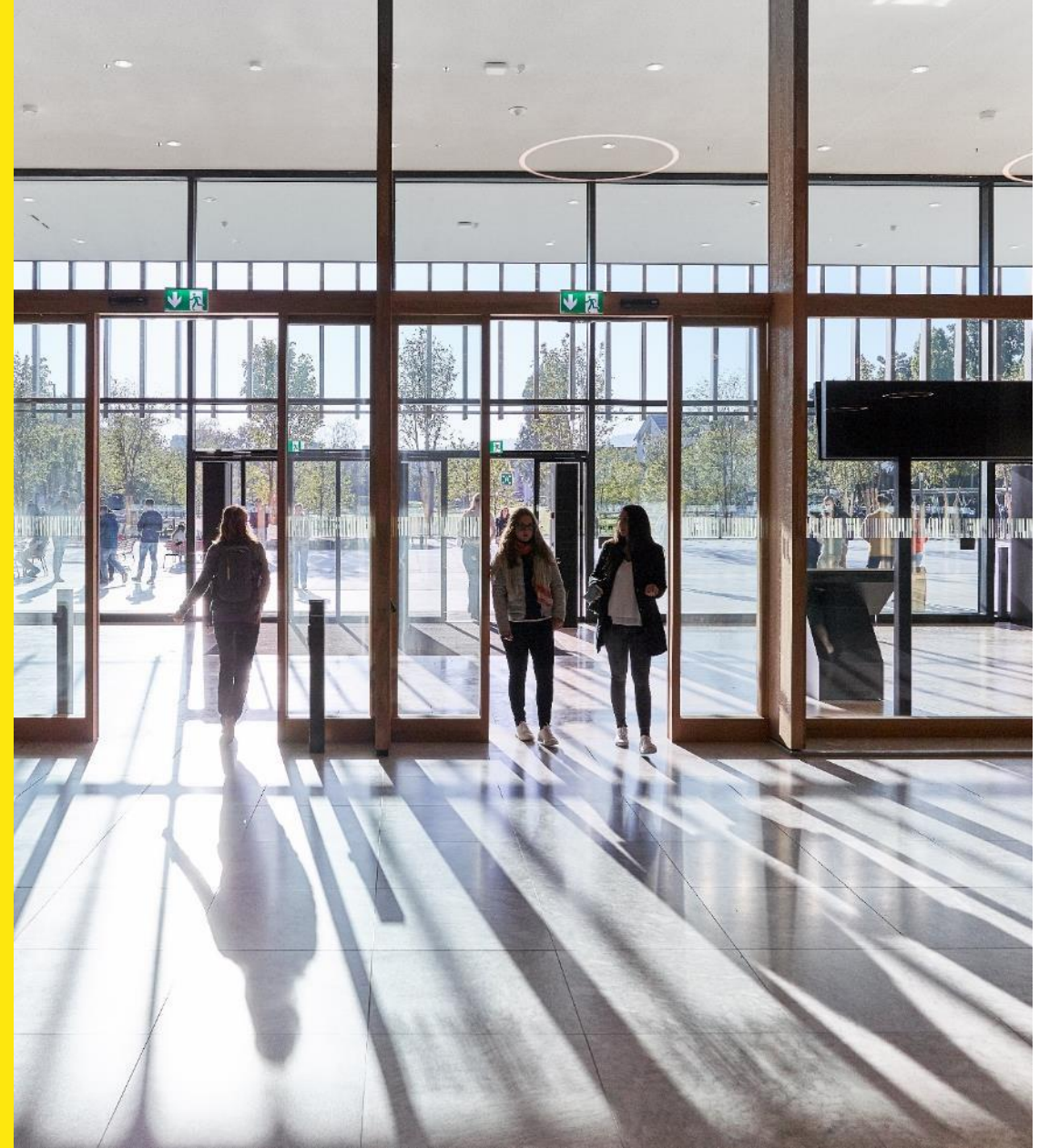


Vom Studenten zur Mitarbeiterin kurz vor der Pensionierung – Alltag an der FHNW

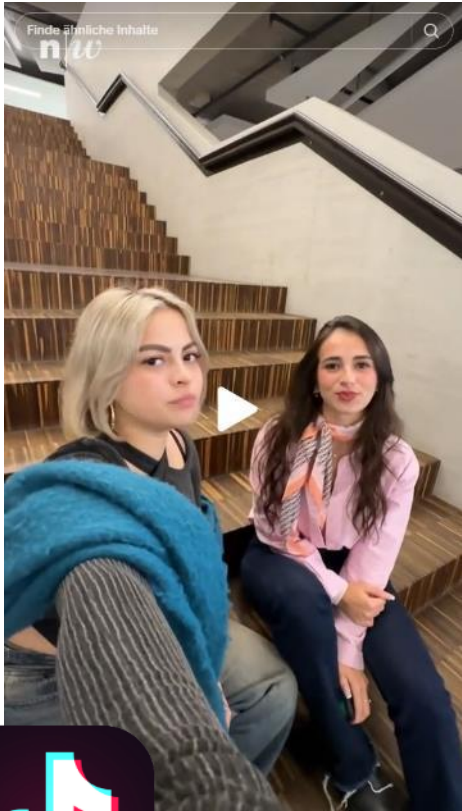
Prof. Dr. Regula Altmann-Jöhl
Direktorin
Hochschule für Wirtschaft FHNW



Hochschulen sind Begegnungsorte der Generationen



Unterschiedliche Zielgruppen = unterschiedliche Ansprache!



Offene Stellen

Diversität an der Hochschule: wir suchen Vielfalt

Offene Stellen

◀ Zurück zu Karriere an der FHNW

Gen Z: Digitalisierung, Flexibilisierung, Werteorientierung



Info-Erlebnis Events



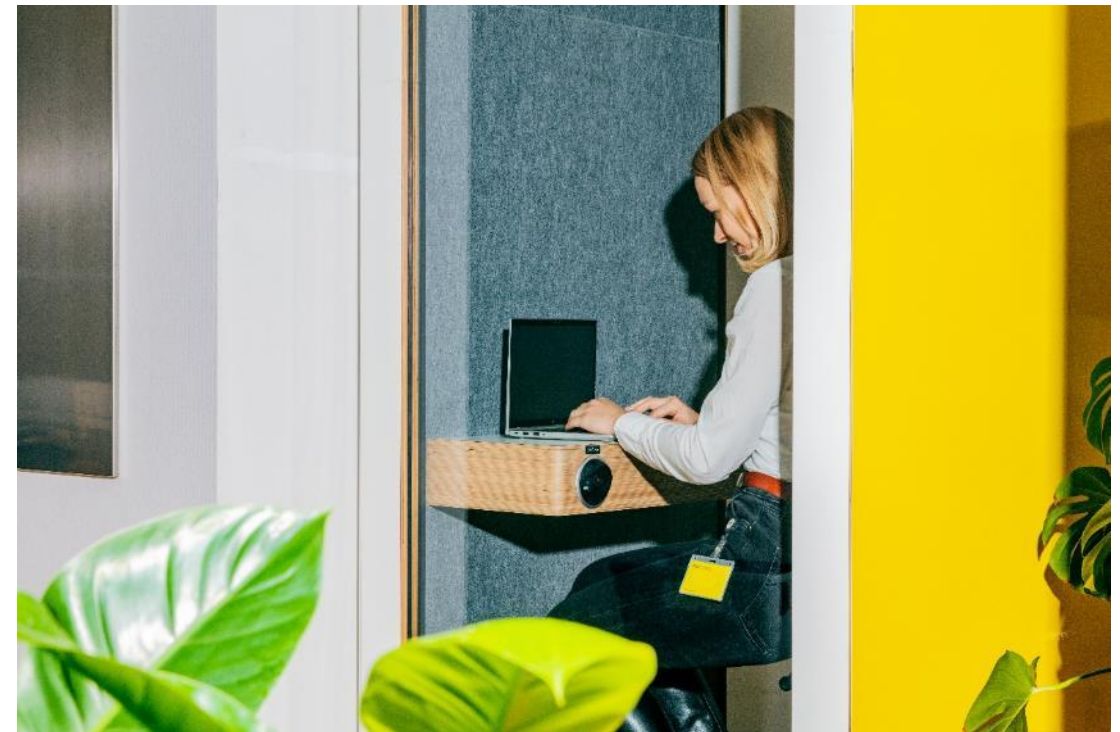
Neue Raumkonzepte im Unterricht



Neue Raumkonzepte im Unterricht



Büro vs. Homeoffice



Büro vs. Homeoffice



10 Jahre <mefistalo> – Mentoringprogramm der FHNW

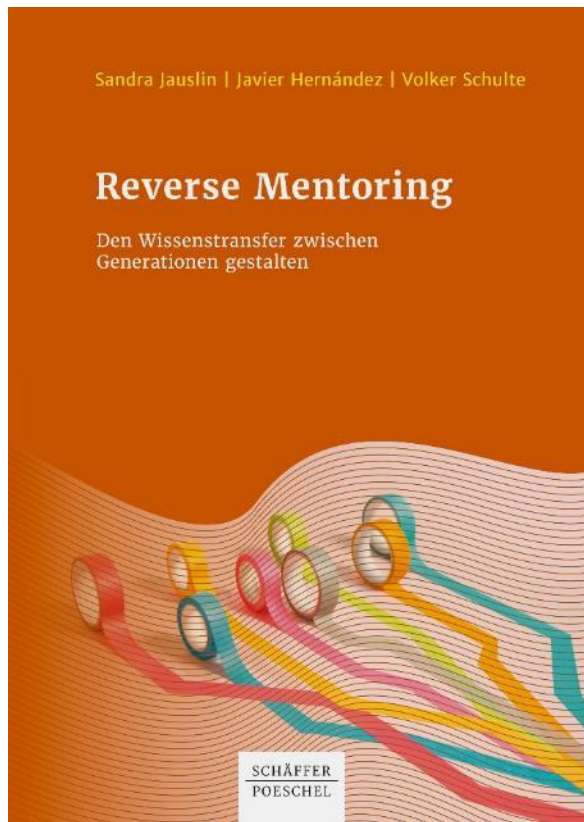
- Laufbahnplanung für den Mittelbau
- Mentoring-Programm, Dauer 1 Jahr

Ziele:

- Berufsperspektiven von wiss. Assistierenden und wiss. Mitarbeitenden stärken
- Beschäftigte in anspruchsvollen Hochschulberufen im Umgang mit ihrer Work-Life-Balance unterstützen



Reverse Mentoring – wissenschaftlich fundiert

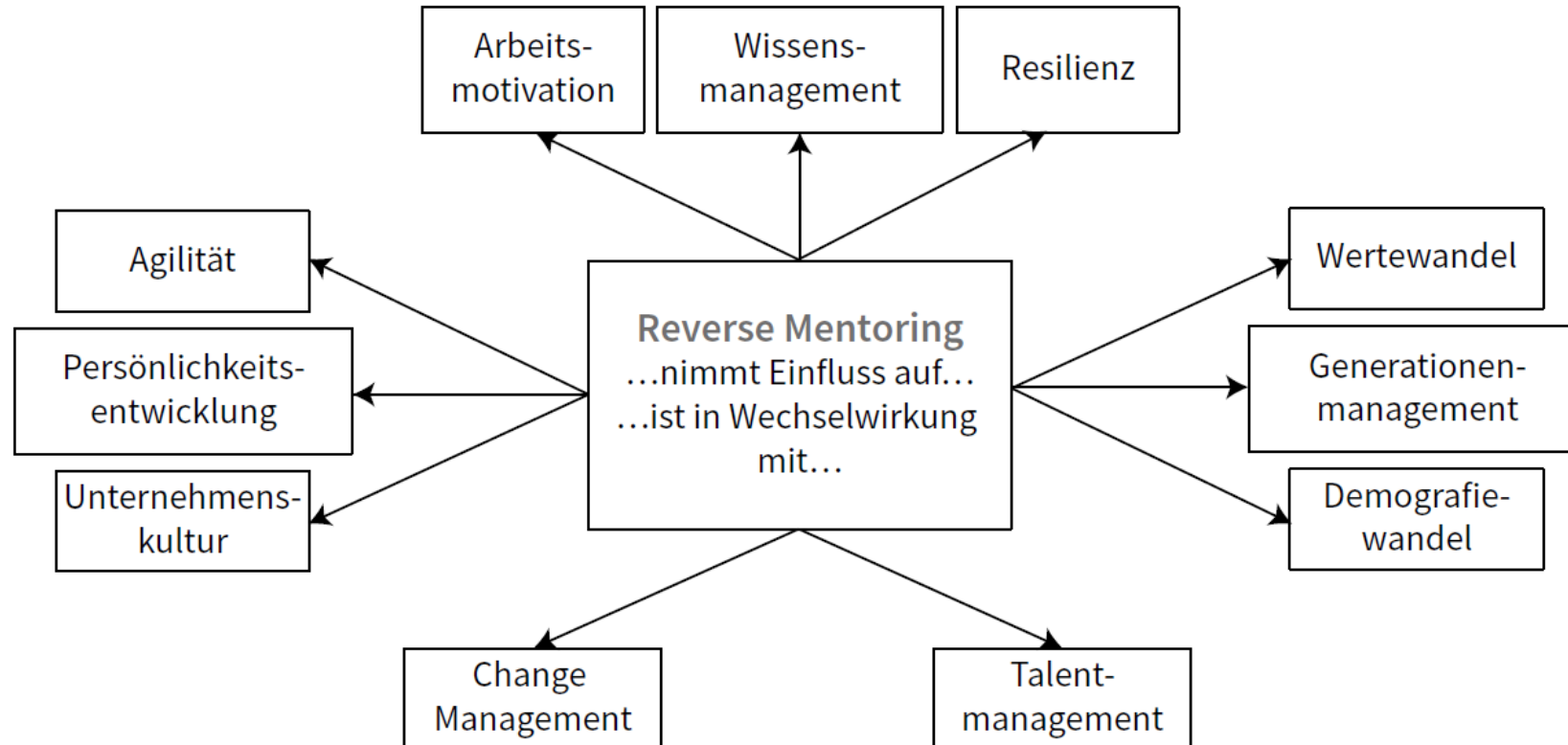


Jauslin, S., Hernández, J. und Schulte, V. (2021). Reverse Mentoring. Den Wissenstransfer zwischen Generationen gestalten. Stuttgart: Schäffer-Poeschel

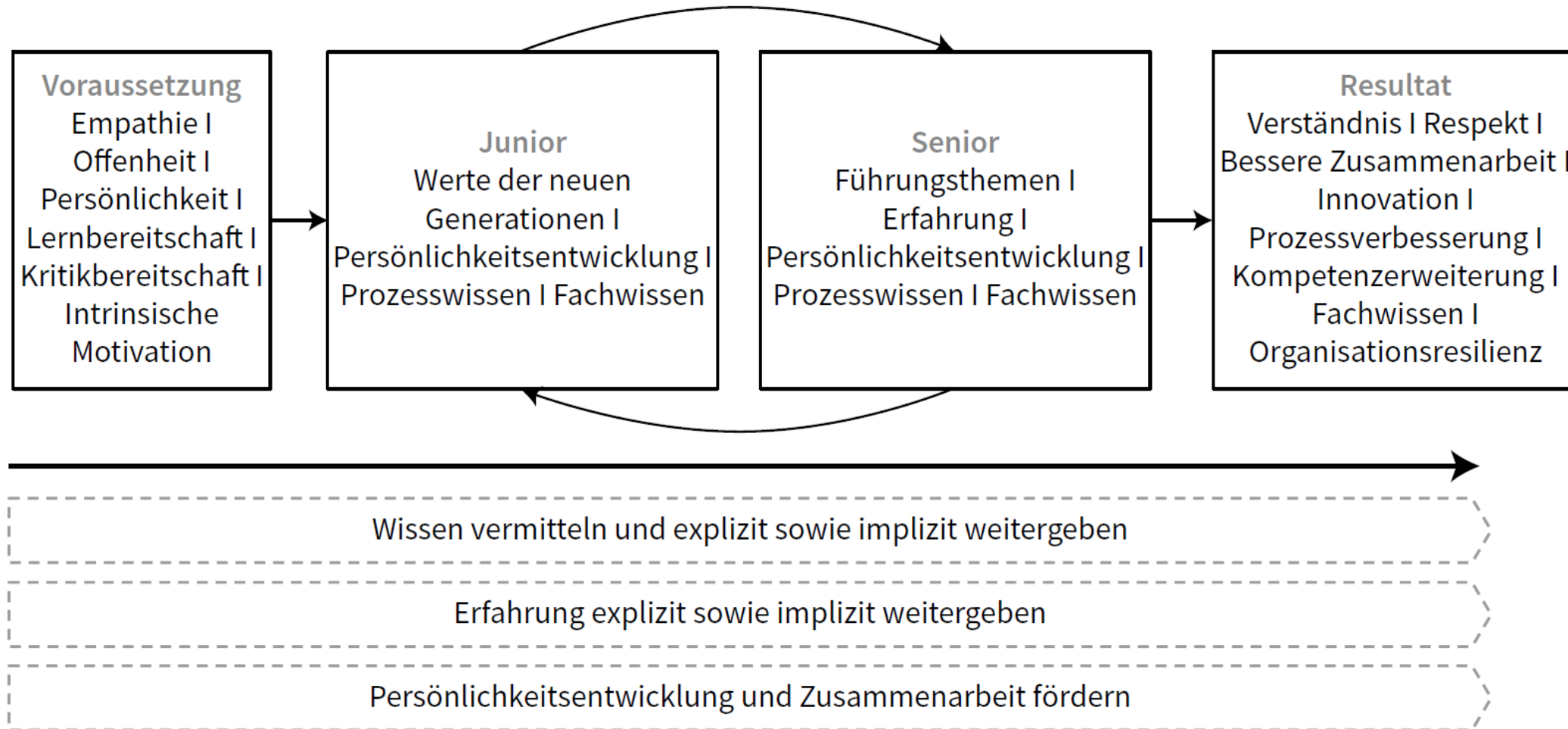
Reverse Mentoring

- Durch die Methodik des generationenübergreifenden Coachings können Jüngere von der Lebens- und Führungserfahrung der älteren Generation profitieren, die umgekehrt von den Digital Natives zum Beispiel den Umgang mit sozialen Netzwerken lernen können. So können sich Unternehmen innovativ und zukunftsfähig aufstellen.
- Reverse Mentoring macht nicht nur explizites, sondern auch implizites Wissen sichtbar.

Reverse Mentoring



Jauslin, S., Hernández, J. und Schulte, V. (2021), S. 22.



Jauslin, S., Hernández, J. und Schulte, V. (2021), S. 23.

Beispiele aus der Praxis



«Ein durch Reverse Mentoring optimierter Wissenstransfer kann die Einarbeitungszeit neuer Mitarbeitenden verkürzen und dazu beitragen, dass sie schneller Verantwortung übernehmen und Entscheidungen fällen können.»



«Der Perspektivenwechsel gelingt und wird als Horizonterweiterung geschätzt. Führungspersonen und jüngere Mitarbeitende profitieren fachlich und persönlich voneinander.»



Swiss Tropical and Public Health Institute

«Reverse Mentoring gibt mir Raum mich zu entwickeln, mich auf Augenhöhe einzubringen und es motiviert mich. Reverse Mentoring passt absolut in unsere Zeit, denn es ist nicht mehr so wie vor 20 Jahren.»



BPW SWITZERLAND
Business & Professional Women

«Mich hat erstaunt, dass wir trotz Altersunterschied – eine Generation auseinander – so viele Gemeinsamkeiten haben.»



«Das Wir-Gefühl wird gestärkt, das Silodenken wird aufgebrochen und vorhandenes Wissen wird explizit gemacht.»

Jauslin, S., Hernández, J. und Schulte, V. (2021), S. 108 ff.

«Ich erlebe den Altersmix an unserem Institut und in der Lehre als sehr bereichernd. Denn man ist immer wieder gefordert, sich mit unterschiedlichen Erfahrungshintergründen und Sichtweisen auseinanderzusetzen. Diese Vielfalt an Perspektiven schafft Ressourcen und bietet ein ausgezeichnetes Lernfeld.»

Prof. Dr. Martina Zölch
Leiterin Institut Personalmanagement
und Organisation

