

Info Event feM-LEAD

female Mentoring: Leadership for Equity And Diversity, 6. Runde

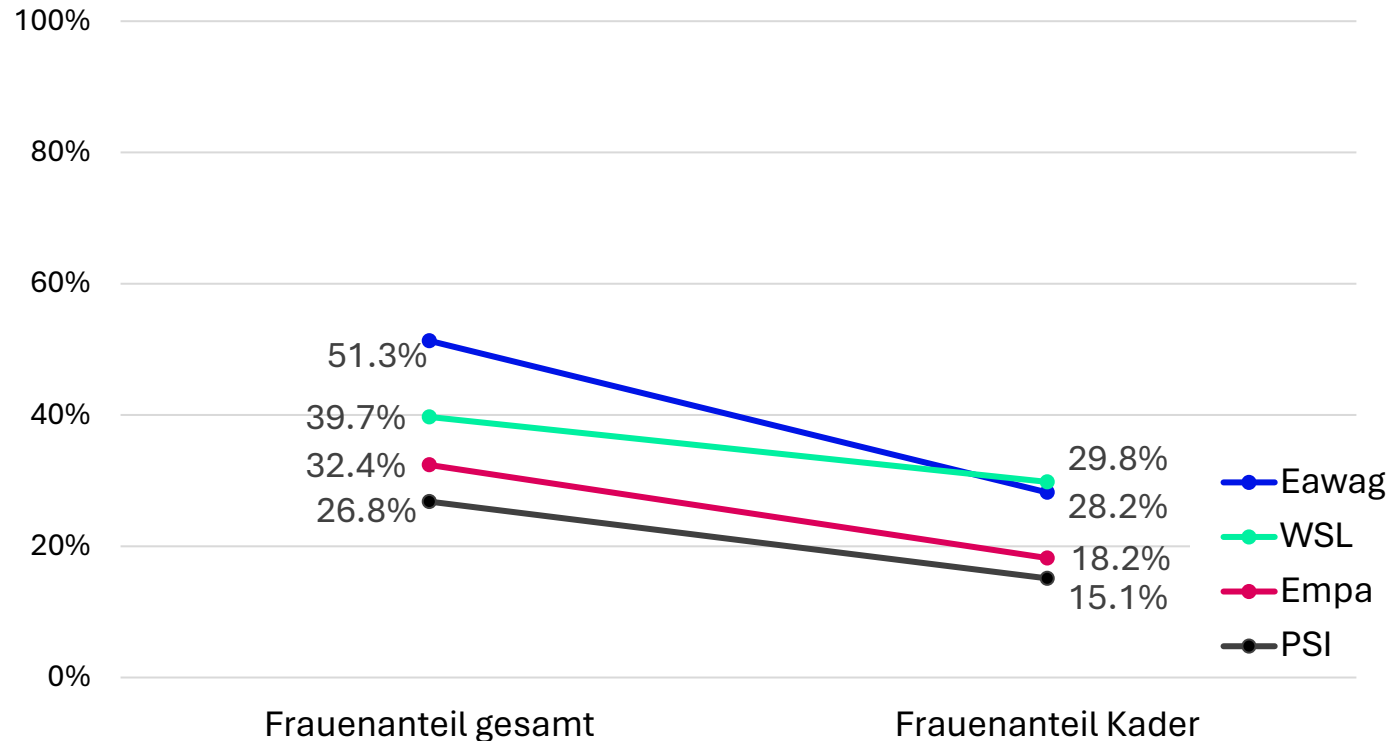
Catherine Hirt, Melina Spycher :: Diversity, Equity and Inclusion PSI – Empa – Eawag – WSL
Online, 24. September 2025

Agenda

14:00 – 14:10	Einführung: Was ist Mentoring?
14:10 – 14:15	Einbettung & Ziele des Programms
14:15 – 14:25	Aufbau & Inhalt des Programms
14:25– 14:35	Wieso Mentoring? (Input von Zeynep Talip)
14:35 – 14:45	Informationen zum Bewerbungsprozess
14:45 – 15:00	Q&A: Fragen & Antworten

Ausgangspunkt: Geschlechteranteil ETH-Forschungsinstitute

Prozentanteil Frauen (2024)
(Zählweise nach ETH-Bereich-Definition von Kader (FS 10-15))



Quelle: Reporting Personalmanagement 2024

ETH-Rat:

Gender Strategy 2021–2024

Der ETH-Bereich will das Geschlechterverhältnis in seinen Institutionen durch eine Erhöhung des Frauenanteils in Lehre und Forschung sowie in Führungspositionen verbessern..

Strategie für Diversität, Gleichstellung und Inklusion 2025–2028

Die Verbesserung des Geschlechterverhältnisses in allen Institutionen des ETH-Bereichs durch die Erhöhung des Frauenanteils in Lehre und Forschung sowie in Management- und Führungspositionen und Entscheidungsgremien ist weiterhin ein zentrales Ziel.

Was ist Mentoring?

Einführung :: Was ist Mentoring?



Ursprung: In der **griechischen Mythologie** war ein **väterlicher Freund von Odysseus** namens „**Mentor**“ der **Erzieher** von dessen Sohn Telemachos.

Bedeutung „Mentoring“ in der Personalentwicklung:

Begleitung oder Beratung durch eine erfahrene Person (Mentor*in), die ihr Wissen und ihre Erfahrung an eine auf diesem Gebiet noch unerfahrenere Person (Mentee) weitergibt, Kontakte vermittelt und Türen öffnet . Ziel ist es, die berufliche und persönliche Entwicklung des*der Mentee zu unterstützen.

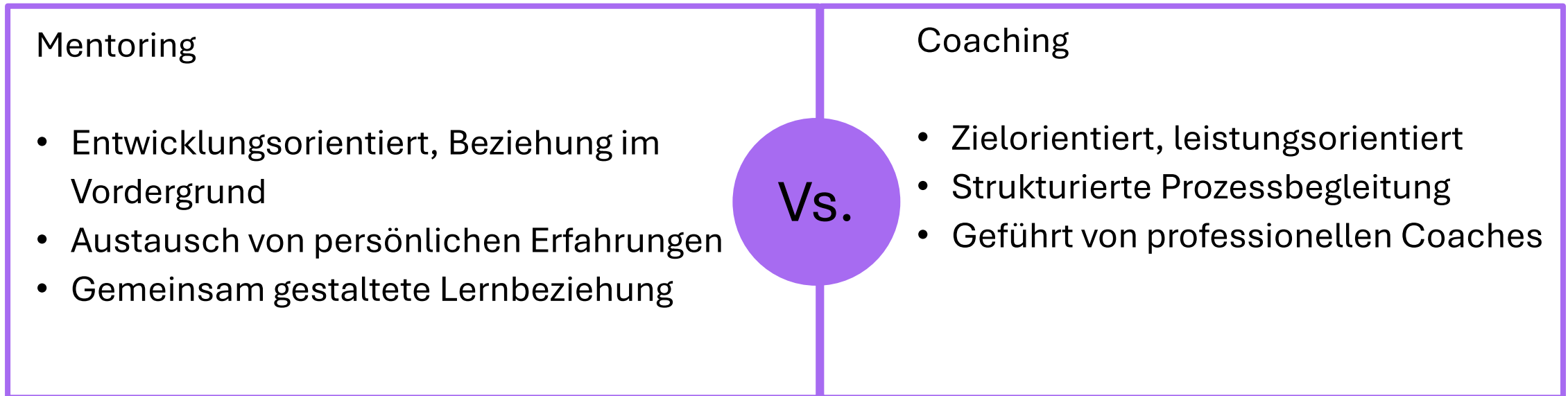
Einführung :: Was gilt es zu beachten?



- Mentoring ist eine etablierte Massnahme zur **Förderung der Chancengleichheit**.
- Die Mentoring-Beziehung beruht auf **Vertrauen und Gegenseitigkeit**.
- Es besteht **keine Konkurrenz zu den ordentlichen Betreuungsstrukturen** (z.B. Supervisor, Führungskraft).
- Zwischen der Mentee und dem*der Mentor*in soll **kein Abhängigkeitsverhältnis** bestehen.

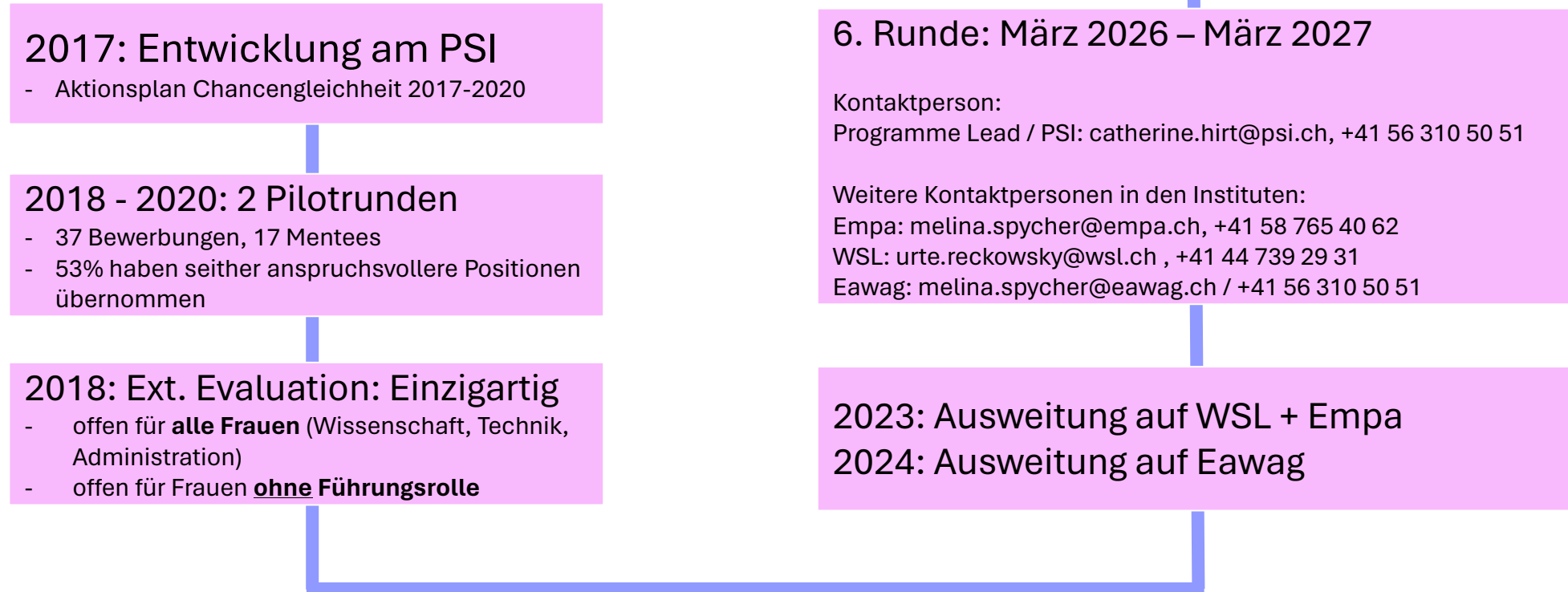
Einführung :: Unterschied zu Coaching

Beide: Karriereentwicklung als Ziel



Einbettung des Programms

Embedding: Origin and Further Development of feM-LEAD

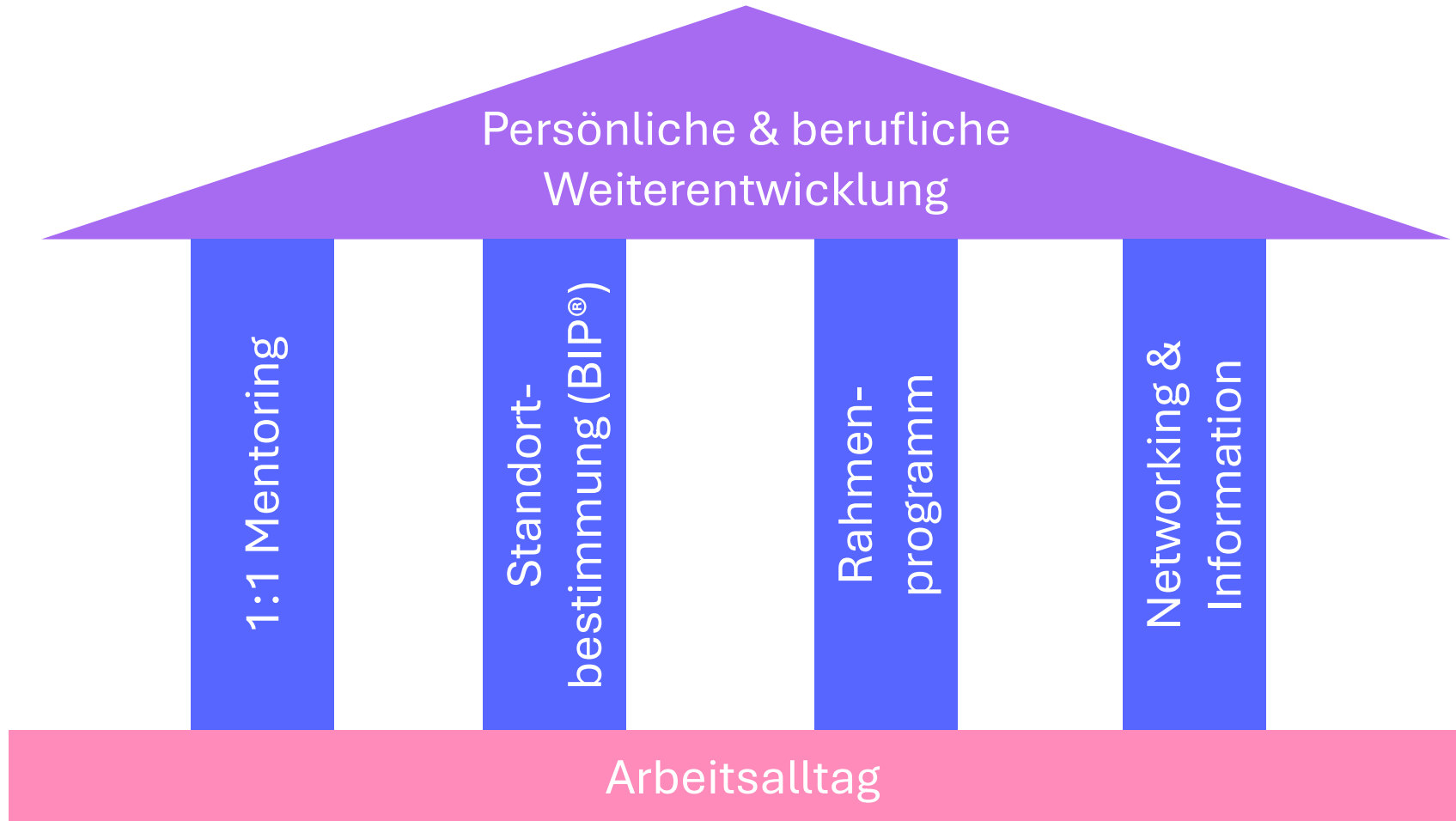


feM-LEAD :: Ziele & Inhalt des Programms

 Ziele	 Fragen, die thematisiert werden
– Erhöhung des Frauenanteils auf Führungsebene / in Kerngebieten – Mehr Frauen auf zukünftige Führungsfunktionen vorbereiten – Laufbahn der Mentees auf bereichernde Weise voranbringen – Mentees zur Auseinandersetzung mit Führungsthemen anregen	– Was bedeutet Führen (grundsätzlich / an meinem Institut)? – Was sind Herausforderungen, Chancen und wichtige Kompetenzen? – Wie könnte mein persönlicher Weg in eine solche Rolle konkret aussehen? – Wie kann ich mein Netzwerk erweitern? – Was sind die (ungeschriebenen) Gesetze im beruflichen Umfeld?

Aufbau & Inhalt

Aufbau: 4 Säulen



Inhalt des Programms (Anpassungen möglich)

- Wir empfehlen ca. 6 One-to-one Mentoring-Treffen pro Jahr
- BIP (Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung) zu Beginn des Programms (Selbst- & Fremdsicht)
- Rahmenprogramm:
 - Drei gemeinsame Check-Points: Kick-Off, Intermediate Event, Closing Event
 - Ein Workshop mit externer Leitung zu Leadership Skill Building
 - 1 Kurs über das Jahr verteilt (individuelle Wahl aus ca. 5 Kursen aus dem Lead Campus zu Themen wie Führungsqualität, Konfliktmanagement etc.)
 - Pitching Sessions «Wie pitche ich mich und meine Arbeit in 3 Minuten?»
 - Peer-Mentoring
- Networking & Information

Selbstreflexion mit BIP® / Bestandesaufnahme

Wissenschaftlich anerkanntes Tool zur Selbstreflexion:
(Bochum inventory for job-related personality description)

Besteht aus 3 Teilen:

1. Selbstbild
 2. Fremdsicht
 3. Auswertungsgespräch
- Wird vertraulich behandelt.
 - Kann mit Mentor*in geteilt werden.

Berufliche Orientierung

- Leistungsmotivation
- Gestaltungsmotivation
- Führungsmotivation
- Wettbewerbsorientierung

Psychische Konstitution

- Emotionale Stabilität
- Belastbarkeit
- Selbstbewusstsein

Soziale Kompetenzen

- Sensitivität
- Kontaktfähigkeit
- Soziabilität
- Teamorientierung
- Durchsetzungsstärke
- Begeisterungsfähigkeit

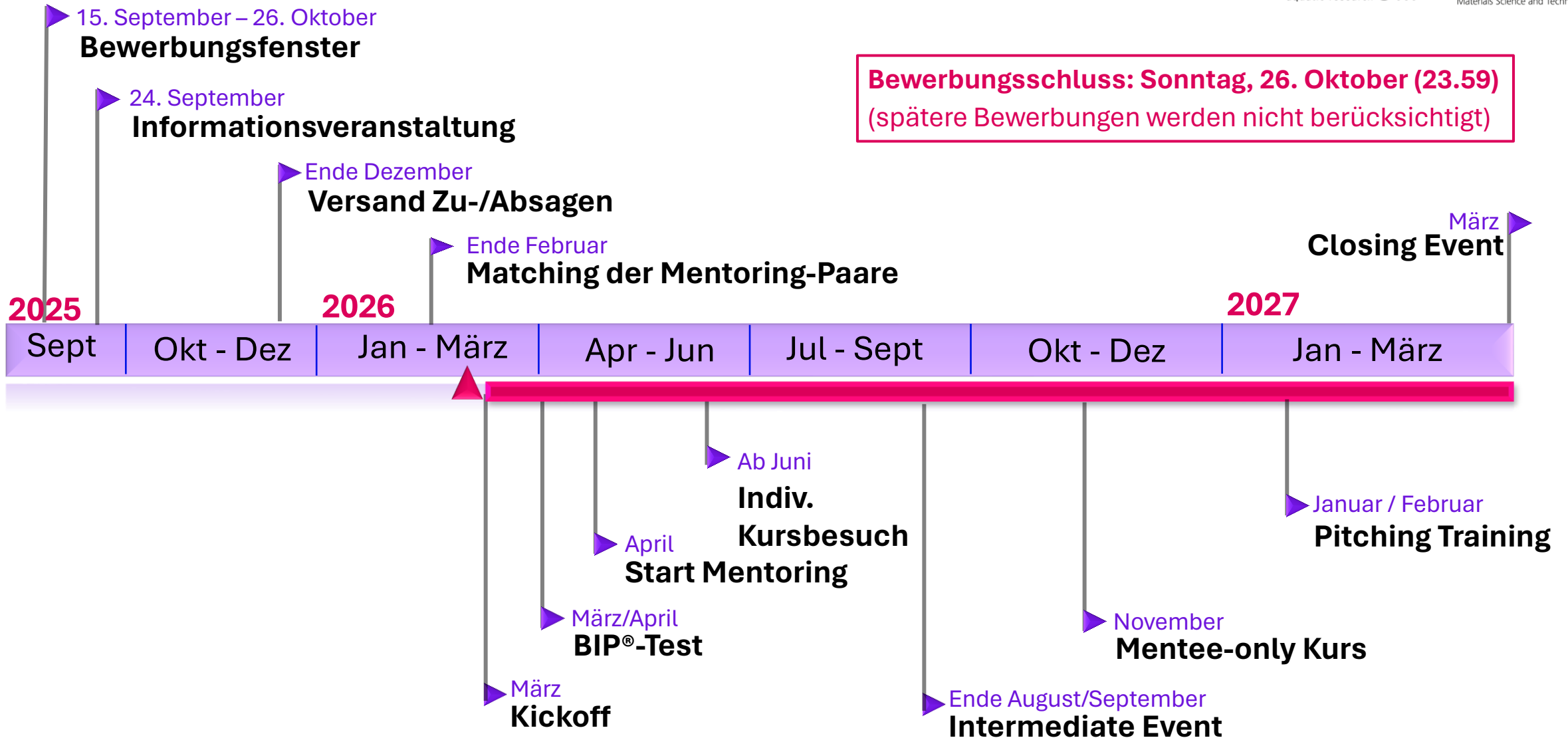
Arbeitsverhalten

- Gewissenhaftigkeit
- Flexibilität
- Handlungsorientierung
- Analyseorientierung

Mehr Informationen



Zeitplan (provisorisch)



Wieso Mentoring?

Zeynep Talip, Ex-Mentee

Bewerbungsprozess

Bewerbungskriterien :: Wer kann sich bewerben?

Mitarbeiterinnen der vier ETH-Forschungsinstitute aus Wissenschaft, Technik oder Administration*...

- ✓ ... mit dem **Wunsch, in Zukunft eine Führungsaufgabe** zu übernehmen (an ihrer oder an einer anderen Institution) oder sich intensiv mit dieser Option zu beschäftigen
- ✓ ... die **noch keine Führungsposition** inne haben
- ✓ ... mit der Bereitschaft, dafür **Zeit aufzuwenden** (ca. 8 – 10 Arbeitstage während eines Jahres)
- ✓ ... die während der Programmlaufzeit eine **Anstellung am PSI, der Empa, Eawag oder WSL** haben (Wissenschaftlerinnen: **nach PostDoc-Stufe** oder bei der Eawag in analoger Stufe)

Kostenlose Teilnahme, Unkostenbeitrag von 400 CHF bei Programmabbruch

*ohne Praktikantinnen, Aushilfen und Lernende

Bewerbungsprozess :: Einzureichende Unterlagen

Online Bewerbung über: <https://form.jotform.com/252033132278348>

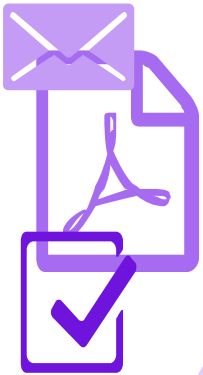
Mit der online Bewerbung als PDF einzureichen:

- Motivationsschreiben
- Lebenslauf, falls akademisch inkl. Publikationsliste
- Bestätigungsformular Antragsstellerin und der direkten Führungskraft (zum Download [hier](#) oder auf der [feM-LEAD Webseite](#))

Für das Matching mit Mentor*innen bitte angeben

- Ob du Personen als Wunschmentor*in hast (diese musst du nicht kennen / fragen)
- Falls nicht: Präferenzen bzgl. Geschlecht, Institution, Mentoring-Beziehung

Bewerbungsfrist: Sonntag, 26. Oktober 2025 (23.59h)



Bewerbungsprozess :: Evaluationsgremium

Bewertungskriterien	Evaluationsgremium
– Qualität und Vollständigkeit der Unterlagen – Motivation der Antragstellerin (Motivationsschreiben) – Prognostizierter positiver Einfluss des Programms auf die Laufbahn der Mentee (ist das Programm für die Person zum jetzigen Zeitpunkt das Richtige?)	– Divers zusammengestelltes Evaluationsgremium – Evaluation wird innerhalb der Institutionen durchgeführt (Eawag und WSL aufgrund der Grösse zusammen) – Bei persönlich bekannten Bewerberinnen, enthalten sich Evaluatorsinnen der Bewertung

→ Versuche deine Motivation, Ziele und Eignung für das Programm möglichst überzeugend zu beschreiben!

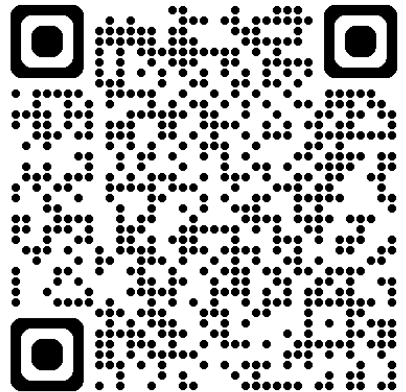
Fragen



**Vielen Dank für deine
Aufmerksamkeit.**

**Wir freuen uns auf
deine Bewerbung!**

Mehr Infos:



**Programmleitung
&
Kontakt PSI**



Catherine Hirt

Expertin DEI
PSI – Empa – Eawag

**Programmunterstützung-/Beratung
&
Kontakt Empa/Eawag**



Melina Spycher

Leitung DEI
PSI – Empa – Eawag

Kontakt WSL



Urte Reckowsky

Diversity-Beauftragte /
Vertrauensperson WSL



Lily Watanabe

Hochschulpraktikantin