

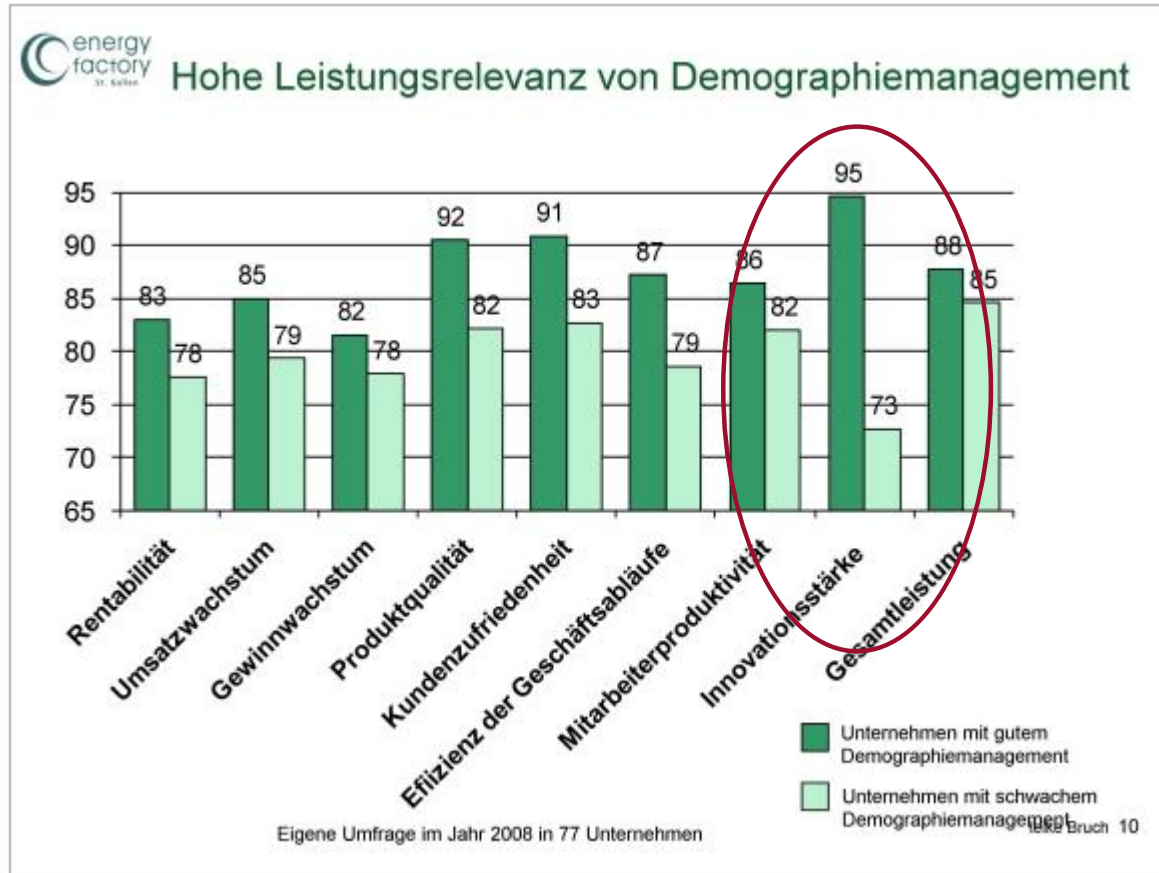
Reverse Mentoring

September 2016 – February 2017



Credit Suisse AG, Diversity & Inclusion Switzerland

# Reverse Mentoring – Warum ?



Quelle: Prof. Dr. Heike Bruch, Universität St. Gallen,  
Netzwerk 50+ Lunch Event: "Generationen erfolgreich führen“, 2012

# Reverse Mentoring – Wie?

---

## Stakeholder Benefits

- **Neue Energie / Motivation** bezüglich der individuellen Position innerhalb der Credit Suisse
- Gelegenheit zu **lernen**
- Zugang zu Wissen und Unterstützung
- **Neues Wissen** über andere Bereiche der Bank

## Ziele

- **Dialog** zwischen den Generationen / neue **Netzwerke**
- **Verbesserte Kommunikation** innerhalb der Credit Suisse
- Stärkung einer **Kultur des Miteinander / Wertschätzung** von Diversity
- Weiterbildung unserer Mitarbeitenden 45+

## Programm Design

- 6 monatiges Curriculum: von September - Februar
- 4 - 6 one to one Meetings zwischen Mentee und Mentor
- 1 Workshop zu intergenerational Management: “Generation Y meets Babyboomer”
- 1 Workshop: “Driving Innovation”

# Reverse Mentoring – Feedback der Mentees / Mentors\*

- 1 Die Ziele im Tandem zu definieren war richtig und wichtig.
  - 2 Ich konnte das Fachwissen meiner Mentee und auch ihr Netzwerk nutzen. Sie macht es genauso mit mir.
  - 3 Ohne Vertrauen geht rein gar nichts. Offen sagen, was gut ist und was stört.
- A Dass die Jungen hier das Sagen haben, hat mich überhaupt nicht gestört. Denn auch ich konnte etwas zurückgeben. Das hat mich in meinem Selbstbewusstsein gestärkt.
- B Ich habe realisiert, dass die Mitarbeiter/-innen 50+ einen riesigen Fundus an Wissen und (Lebens-) Erfahrung haben. Das hat mich beeindruckt.

**Overall:** Dass die Jungen ihr Know-how weitergegeben haben, hat bisweilen erstaunt, sicher aber grosse Motivation gefördert. Auch wurden im Gegenzug das Fachwissen und Netzwerk der erfahrenen Kollegen geschickt genutzt. Diese Vernetzung ist in einem Grossunternehmen wie die Credit Suisse einfach cool!

\* Quelle: 2er Zyklus CS Reverse Mentoring 2015-2016