

**Heidrun Strikker**

Themenlab, 17. Juni 2013

Coaching für MINT-Frauen – Einblick in eine bedarfsorientierte Coaching-Qualifikation für Mentorinnen und Mentoren in MINT-Berufen

Die gesellschaftliche Debatte über Frauenförderung wirkt ein auf Coaching, führt zu neuen Coaching-Aufträgen, bringt Coaching in Förderprogramme und fragt vor allem nach der eigenen Haltung der beteiligten Coachs. Genderfragen berühren die fachliche Qualifikation von weiblichen wie männlichen Coachs gleichermaßen, stellen persönlich-private Vorannahmen wie kaum ein anderes Coaching-Thema infrage und führen zu neuen Bedarfen wie Beratung und praktische Unterstützung. Das beeinflusst besonders:

1. **Innere Haltung:** Was denken männliche wie weibliche Coachs, wenn sie in diesem Kontext beauftragt werden, über Karriere von Frauen, welche Haltung und Erfahrung haben sie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur Positionierung von Frauen in Männerberufen, zu Führung von Frauen und zu einer anteiligen Arbeits- und Familienorganisation?
2. **Qualifikation:** Wie stark ausgeprägt muss Feldkompetenz sein und wie stellt sie sich dar? Was wissen Coachs über die praktische Realität von Frauen?
3. **Kontext-Klärung:** Was denken beteiligte männliche und weibliche Führungskräfte, Kolleginnen und Kollegen und Auftrag gebende über die Frage von Frauenförderung und angebundener Coaching? Was denken Frauen über sich selbst?
4. **Expertise:** Was bedeutet Coaching-Qualifizierung für die methodisch-didaktische Programmgestaltung und Auswahl von Tools und Interventionen in Förderprojekten?
5. **Rollenklarheit:** Wie weit unterstützt Coaching als „add-on“-Qualifizierung der Mentorinnen und Mentoren die organisationsinterne Förderung von jungen weiblichen Nachwuchskräften - insbesondere in von Männern dominierten Berufen und im Management? Wie hilfreich sind heterogene oder homogene Gruppen?

In ihren Erwartungen an das Programm wünschten sich viele der Mentorinnen des Programms praktische Unterstützung, da sie selbst keinerlei spezifische Förderung kennen gelernt hatten und Sicherheit für ihre Gespräche sowie hilfreiche Tipps für ihre Kommunikation mit ihren Mentees. Sie wollten ihnen „wie ein Coach“ zur Seite stehen. Zu Beginn des Programms wurde daher eine Coaching-Qualifikation als „add-on“ Qualifizierung für die Mentorinnen und Mentoren durchgeführt und anschließend evaluiert. Die durchführende Referentin wurde, selbst tätig als Coach, daher von Beginn an mit den o.g. Fragen konfrontiert und beschreibt, wie sie diese Herausforderung im Praxisbeispiel umgesetzt hat. Insbesondere die Aufforderung, hilfreiche Tipps und viele praktische Hinweise zu geben, boten eine lebendige methodische Vielfalt. Zugleich wurde aber auch früh deutlich, dass diese Qualifikation zwischen eigenem Coaching und methodischem Kompetenzerwerb verlaufen würde. Der Wissenserwerb und auch praktische Nutzen waren im Ergebnis für alle Beteiligten hoch und auch nachhaltig. Die Referentin zeigt daher die z.T. deutlichen männler- und frauenspezifischen Unterschiede in den Erkenntnissen, Neubewertungen von Lebenserfahrungen.



Sie beschreibt ihren darauf abgestimmten Einsatz von Methoden und Übungen auf und zieht übertragbare Rückschlüsse auf die curriculare Gestaltung vergleichbarer Förderprogramme für Frauen. Anhand der Ergebnisse dieser Coaching-Qualifikation aus drei Staffeln mit insgesamt 50 beteiligten Mentorinnen und Mentoren (Verhältnis etwa 70% Frauen zu 30% Männer) wird beispielhaft deutlich, welche wechselseitigen Erkenntnisse die beteiligten Frauen und Männer für sich und ihre Rolle gezogen haben und welche methodisch-didaktischen Vorgehensweisen eine solche Qualifizierung zum Erfolg führen.

Die Erfahrungen der Mentorinnen mit ihren männlichen Mentor-Kollegen, die Hinweise der Mentees sowie die abschließenden Erkenntnisse der überwiegend männlichen Führungskräfte werden ebenfalls kurz skizziert.

Aus diesem Erfahrungsbericht wird erkennbar, dass Coaching sich mit frauenspezifischen Anforderungen auseinandersetzen muss. Scheinbar selbstverständliche Begriffe wie Empathie mit den Coachees oder die Betonung von Selbststeuerungskompetenz, so empfiehlt die Referentin, sollten im Bereich der Frauenförderung neu diskutiert und um die Dimension der inneren Haltung und Beratungsfähigkeit von Coaches im Coaching-Praxisfeld erweitert werden. Coaching als Beratung? Beratung als Coaching-Kompetenz? Hilfestellung, Erfahrungsaustausch und Unterstützung rücken in der Förderung von Frauen an die Grenze zu Coaching heran, umso mehr müssen methodische und didaktische Überlegungen auf professionelle Weise nicht nur den Coachees, sondern auch den Coaches Rollenvielfalt bieten.

Literatur

Quellen: www.shs-consult.de , Stichwort: Mentoring

Angaben zur Person

Referentin Heidrun Strikker

- Geschäftsführende Gesellschafterin von SHS CONSULT GmbH, langjährige zentrale und dezentrale Erfahrung als Weiterbildungsreferentin im Vorstandsstab sowie Personalentwicklerin in einem internationalen Medienunternehmen. Projektleiterin der „Coaching-Präsenzphase“ im Masterstudium „Business Coaching und Change Management“ an der Europäischen Fernhochschule Hamburg (Euro-FH). Fachautorin zu Coaching, Change Management und Führung
- Programmverantwortliche für das Cross-Mentoring-Programm für MINT-Berufe in Zusammenarbeit mit dem Institut für Beschäftigung (IfB) und OWL-Maschinenbau e.V., einer Vereinigung mittelständischer Maschinenbauunternehmen in Ostwestfalen-Lippe
- Fachautorin für Coaching und Change, Fachvorträge zu Veränderung und Führung

E-Mail: hs@shs-consult.de