

A photograph of two female workers in a factory setting, both wearing safety glasses and dark blue work shirts. They are engaged in a conversation. The background shows industrial equipment and a bright, slightly blurred environment.

4.3. Coaching



ROLLENBILD ANKERPERSON

ALLGEMEINES

Das Thema „Role Models“ ist nicht erst seit Greta Thunberg ein wirkungsvolles Mittel, um weibliche Auszubildende zu motivieren. Außergewöhnliche Frauen zu erwähnen – sei dies bei Betriebsveranstaltungen, Workshops – kann für alle Mitarbeitenden ein Vorbild sein und zum sukzessiven Umdenken führen.

Um weibliche Mitarbeitende als Role Models bzw. Ankerperson zu installieren, bedarf es im ersten Schritt der Zustimmung der Führung. Gerade die Führung sollte bei Betriebsveranstaltungen neben der neuen Rolle auch erwähnen, wie viele Vorteile gemischte Teams bieten.

Nachdem die Ankerperson seitens der Führung/HR oder dem Ausbildungssystem ausgewählt wurde, sollte die Person bezüglich der vorgesehenen Rolle befragt bzw. zur Mitarbeit eingeladen werden. Wie im Coaching schon erwähnt, ist hier die freiwillige Teilnahme die wichtigste Voraussetzung.

Kompetenzen	Beschreibung der Schritte	Zeit	Verantwortlichkeit*	Material
Kennenlernen	Kennenlernen in entspannter Atmosphäre (Lounge, Kaffeeküche oder ähnlichem) Vorstellen des Ziels und dem Wunsch der GF – Abfrage nach persönlicher Meinung dazu	90 Min	C	<ul style="list-style-type: none"> • Flipchart • Farben
Verstehen	Funktion und Nutzen einer Ankerperson erläutern	60 Min	C	Leeres Blatt: Gestaltung eines Mind-Maps
Begreifen	Fragen nach Vorbild im eigenen Leben und Assoziationen dazu – welcher Nutzen stiftete das?	30 Min	C	
Verinnerlichen	Rückblick an letzte Sitzung und Zusammenfassung der vorbildlichen Eigenschaften Inwieweit möchte man selbst worin Vorbild für Auszubildende sein? Vorstellung auf „Landkarte“ handschriftlich strukturieren	60–80 Min 10 Min	C	 Vorlage „Role Model Canvas“
Konkretisieren	Canvas mit GF abstimmen und konkrete Aufgaben definieren Im Finale Terminsetzung, wann dies der Belegschaft kommuniziert wird.	90 Min	GF oder PE Auf Wunsch C	 Vorlage „Role Model Canvas“

*Rollen: C = Coach*in; GF=Geschäftsführung; PE = Personalentwicklung.



UNSERE ERFAHRUNG:

In unserer Praxis haben wir jedoch auch erlebt, dass sich eine Frau gerne bereit erklärt, ihre anfänglich gemachten Erfahrungen zu teilen, auf Stolpersteine hinzuweisen und es den nachfolgenden Kolleg*innen leichter zu machen. Im letzteren Fall konnte das Coaching mit zwei Sitzungen um Rolle und konkrete Verantwortlichkeiten abgekürzt werden.

Mussten neben der Grundvoraussetzung jedoch erst Verständnis für Rolle, Sinnhaftigkeit und Aufgaben erarbeitet werden, waren mindestens 3 Sitzungen notwendig. Im Nachfolgenden werden die Schritte tabellarisch mit den unterstützenden Dokumenten dargestellt. Die Sitzungen konnten sowohl in Präsenz als auch über Videokonferenzen durchgeführt werden, wobei bei letzterem Szenario es ebenso ein lockeres Ambiente (Hintergrund sowie Outfit) herrschen sollte, damit ein gelöstes Gesprächsklima entstehen kann.