



Universität Hamburg

DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG



Zertifikat seit 2010  
auch familiengerechte  
Hochschule

2013–2016

**AGATHE-LASCH-COACHING**

**AUSWERTUNG**

## INHALTSVERZEICHNIS

1. Überblick.....	1
2. Entwicklung.....	2
3. Finanzierung.....	3
4. Coaches .....	3
5. Coachees .....	4
5.1. Bewerberinnen .....	4
5.2. Teilnehmerinnen.....	5
6. Auswertung.....	6
6.1. Jährliche Auswertung.....	6
6.2. Langzeitevaluation.....	10
6.3. Verbleib .....	11
7. Zusammenfassung.....	11

„Ich hatte bisher 2 Stunden mit meinem Coach und muss ganz ehrlich sagen, dass ich es nicht für möglich gehalten hätte, was diese Gespräche bewegen können. Nochmals tausend Dank, dass ich an diesem tollen Programm teilnehmen darf.“

– Zitat Teilnehmerin 2016

## 1. ÜBERBLICK

Das fakultätsübergreifende Agathe-Lasch-Coaching-Programm der Universität Hamburg bietet Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen sowie seit 2016 auch Post-Doktorandinnen die Möglichkeit, Themen aus ihrem Arbeitsalltag und Fragen der beruflichen Positionierung im Rahmen eines Einzelcoachings zu reflektieren.

Anders als in Gruppenformaten bietet sich im Rahmen dieses Programms die Möglichkeit, ein lösungsorientiertes Beratungsangebot in Anspruch zu nehmen, das sich ganz an individuellen Anliegen, Zielen und Interessen ausrichtet und durch die Zusammenarbeit mit externen Coaches einen geschützten und diskreten Rahmen gewährleistet. Persönliche Anliegen und Veränderungsprozesse können individuell besprochen und in der Umsetzung begleitet werden.

Thematisch kann es beispielsweise um Erfahrungen mit den eigenen Führungskompetenzen im wissenschaftlichen Alltag, dem Zeit- und Selbstmanagement sowie um Fragestellungen im Zusammenhang mit der Karriereplanung und Work-Life-Balance gehen.

Die Coachees des Programms haben die Möglichkeit, innerhalb eines Jahres kostenfrei maximal 5 Einzelcoachings im Umfang von 60 Minuten in Anspruch zu nehmen. Diese können bedarfsgerecht und flexibel mit dem jeweiligen Coach vereinbart werden. Die Auswahl der Coaches erfolgt in der Stabsstelle Gleichstellung. Im Rahmen einer Kick-Off-Veranstaltung haben die Teilnehmerinnen die Möglichkeit, sowohl die Coaches als auch die anderen Coachees des Programms kennenzulernen.

Ein weiteres Element des Programms sind Maßnahmen zur Vernetzung der Nachwuchswissenschaftlerinnen über die Fächergrenzen hinweg.

## 2. ENTWICKLUNG



Quelle: bpk-Bildagentur  
für Kunst, Kultur und  
Geschichte

Das Agathe-Lasch-Coaching-Programm wurde von der damaligen Gleichstellungsbeauftragten Prof. Dr. Britta Ramming 2013 gemeinsam mit Prof. Dr. Daniela Rastetter, Professur für Personal und Gender und der damaligen Gleichstellungsbeauftragten der juristischen Fakultät Prof. Dr. Bettina Heiderhoff entwickelt. Organisatorisch wurde es von Beginn an unterstützt durch das Career Center der Universität. So fanden jeweils die Auftaktveranstaltungen in der Monetastr. 4 statt.

Benannt ist das Programm nach der am 4. Juli 1879 geborenen Philologin Agathe Lasch, der ersten Germanistikprofessorin Deutschlands. 1909 an der Universität Heidelberg promoviert, lehrte und forschte sie zunächst mehrere Jahre an einem amerikanischen Frauencollege, bevor sie 1917 ihre Arbeit am Deutschen Seminar des Hamburgischen Kolonialinstituts aufnahm. 1919 habilitierte sie sich an der im selben Jahr neu gegründeten Hamburger Universität, wurde dort 1923 zur Professorin ernannt und 1926 auf das Extraordinariat für niederdeutsche Philologie berufen.

Als Frau konnte sich Agathe Lasch auf ihrem wissenschaftlichen Weg gegen alle Widrigkeiten behaupten und durchsetzen, als Jüdin wurde sie dagegen Opfer der nationalsozialistischen Barbarei: 1934 vorzeitig aus dem Hochschuldienst entlassen, mit Publikationsverbot belegt und ihrer Bibliothek beraubt, wird sie am 15. August 1942 nach Riga deportiert und dort am 18. August, dem Tag ihrer Ankunft, ermordet.

An der Universität Hamburg gibt es das Agathe-Lasch Programm seit 2013. Seitdem konnten 82 Nachwuchswissenschaftlerinnen gefördert werden. 2016 wurde das Programm erstmals auch offiziell für Post-Doktorandinnen geöffnet und die Möglichkeit eines englischsprachigen Coachings angeboten. Seitdem wird das Programm auch ausschließlich von der Stabsstelle Gleichstellung organisiert, da das Career Center nunmehr allein für die Belange von Studierenden zuständig ist.

### **3. FINANZIERUNG**

Das Programm wird aus dem Gleichstellungsfonds der Universität Hamburg finanziert. Pro Jahr stehen 20.000,- Euro zur Verfügung. Die Coachingkosten für die teilnehmenden Medizinerinnen werden von der medizinischen Fakultät getragen. Die Mittel müssen in jedem Jahr im Präsidium neu beantragt werden und sind seit 2016 in der Gleichstellungsrichtlinie festgelegt.

### **4. COACHES**

Die Coachings werden von professionellen externen Coaches durchgeführt, um die notwendige Distanz zur Universität und einzelnen Fächern zu wahren. Dabei erfolgt die Auswahl der externen Coaches anhand von Kriterien wie ausgewiesener Professionalität, Verbindlichkeit und Zuverlässigkeit, Bereitschaft zu Austausch und konzeptioneller Weiterentwicklung des laufenden Coaching-Programms. Die Coaches sollen über eine ausgewiesene professionelle Qualifikation verfügen und Kompetenz für den Beratungsbereich Wissenschaft und Hochschule mitbringen. Dieses beinhaltet Kenntnisse hinsichtlich Qualifikationsstufen und Karrierewegen, professionsinhärenten Krisen, Rollenwandel in der Laufbahnentwicklung (von der Fachwissenschaftlerin zur Managerin), Rollenambivalenz als Professorin, Geschlechterverhältnisse in Wissenschaft und Hochschule, Folgen von Studiengangsreformen und organisato-

rischen Veränderungen an den Hochschulen sowie organisationsbezogene und fachkulturelle Charakteristika.

Die Hintergründe der Coaches sind dabei sehr unterschiedlich (von der Beraterin bis zur selbstständigen psychologischen Psychotherapeutin). 2016 ist eine neue Coach hinzugekommen, die Beratung in englischer Sprache anbieten kann. Pro Jahr sind drei bis vier Coaches tätig. Zwei Coaches sind bereits seit 2013 dabei.

## 5. COACHEES

### 5.1. BEWERBERINNEN

Seit 2013 haben sich insgesamt 112 Frauen für das Programm beworben; dabei zeigte sich, dass in nahezu allen Fakultäten eine starke Nachfrage vorhanden ist.

Tabelle 1: Übersicht Bewerberinnen 2013-2016 nach Fakultät

	RW	WISO <sup>1</sup>	MED	EW <sup>2</sup>	GW	MIN	PB	BWL	SONSTIGE	INSGESAMT
2016	-	5	6	3	3	7	1	-	3	28
2015	-	6	3	-	5	4	3	-	1	22
2014	-	5	3	10	6	3	-	-	1	28
2013	3	11	-	4	9	7	-	-	-	34
<b>INSGESAMT</b>	<b>3</b>	<b>27</b>	<b>12</b>	<b>17</b>	<b>23</b>	<b>21</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>5</b>	<b>112</b>

Vereinzelt bewarben sich auch Wissenschaftlerinnen, die nicht an der Universität Hamburg beschäftigt sind (in der Tabelle unter ‚Sonstige‘), sondern der Universität z.B. als Lehrbeauftragte oder durch ein Forschungsprojekt verbunden sind. Die Frauen, die aus dem DESY, dem Bernhard-Nocht-Institut für Tropenmedizin und dem Deutschen Luft- und Raumfahrtzentrum

<sup>1</sup> Bis 2014 mit BWL.

<sup>2</sup> Bis 2014 EPB.

stammen, wurden bezüglich alternativer Förderprogramme beraten.

Bereits zu Beginn zeigte sich, dass ein hohes Interesse bei Postdoktorandinnen vorhanden war. In 2016 wurde das Programm auch für Postdoktorandinnen ausgeschrieben, da Bewerberinnen um Professuren sich vermehrt auch aus dieser Gruppe rekrutieren. Der Schwerpunkt der Bewerbungen liegt erwartungsgemäß beim nichtprofessoralen Teil.

Tabelle 2: Übersicht Bewerberinnen 2013-2016 nach Status

	POSTDOKTORANDIN	HABILITANDIN	JUNIOR-PROF.	SONSTIGE <sup>3</sup>	INSGESAMT
2016	15	8	3	2	28
2015	12	2	7	1	22
2014	16	-	11	1	28
2013	20	-	14	-	34
			3		
<b>INSGESAMT</b>	63	10	5	4	112

## 5.2. TEILNEHMERINNEN

Insgesamt nahmen 82 Frauen am Agathe-Lasch-Coaching teil. Wissenschaftlerinnen, die nicht durch das Programm gefördert werden konnten, wurden hinsichtlich alternativer Förderungsmöglichkeiten beraten.

Tabelle 3: Übersicht Teilnehmerinnen 2013-2016 nach Fakultät

	RW	WISO	MED	EW	GW	MIN	PB	BWL	SONSTIGE	INSGESAMT
2016	-	5	4	3	3	5	-	-	1 (IFSH)	21
2015	-	6	3	-	5	4	3	-	1 (IZuLL)	22
2014	-	5	3	8	5	2	-	-	-	23
2013	2	5	-	2	5	2	-	-	-	16
<b>INSGESAMT</b>	2	21	10	13	18	13	3	-	2	82

<sup>3</sup> Ärztinnen des UKE.

Insgesamt sind ein Drittel der bisherigen Teilnehmerinnen Juniorprofessorinnen.

Tabelle 4: Übersicht Teilnehmerinnen 2013-2016 nach Status

	POSTDOKTORANDIN	HABILITANDIN	JUNIOR-PROF.	SONSTIGE <sup>4</sup>	INSGESAMT
2016	12	5	3	1	21
2015	12	2	7	1	22
2014	12	-	11	-	23
2013	9	-	7	-	16
<b>INSGESAMT</b>	<b>45</b>	<b>7</b>	<b>28</b>	<b>2</b>	<b>82</b>

## 6. AUSWERTUNG

### 6.1. JÄHRLICHE AUSWERTUNG

Auf Grundlage anonymisierter Evaluationsbögen findet von Beginn an eine stetige Auswertung des Programms statt. Bei Rücklaufquoten von 69% (2013), 39% (2014), 70% (2015) und 62% (2016) sind insgesamt 47 Evaluationsbögen abgegeben worden, auf Grundlage derer sich folgende Aussagen treffen lassen:

Insgesamt zeigen sich die Teilnehmerinnen sehr zufrieden mit der Zuordnung zu ihren Coaches. Die Zusammenarbeit wird als sicher und professionell beschrieben. Die Coaches werden sowohl als fachlich als auch menschlich kompetent eingeschätzt. Mit dem Umfang und der zeitlichen Struktur des Coachings über ein Jahr waren die Teilnehmerinnen nicht vollkommen zufrieden; einige wünschten sich mehr Zeit. Dem Bedarf wird u.a. dadurch Rechnung getragen, dass weitere bzw. Wiederholungsbewerbungen für das Programm möglich sind und bisher vier Frauen ein 2. Mal in das Programm aufgenommen wurden.

---

<sup>4</sup> Ärztinnen des UKE.



Größtenteils wurde nicht nur an anfänglich in den Coachingprozess eingebrachten Anliegen sondern auch an im Prozess entwickelten Themen gearbeitet.

Es zeigt sich, dass insgesamt das allgemeine Thema Karriereplanung vorherrschend ist. Wie die Auswertung der offenen Fragen zeigte, wurden dabei – je nach Anliegen – verschiedene Erfolge verzeichnet. Einige Teilnehmerinnen wurden sich ihrer Stärken und Schwächen deutlicher bewusst, andere lernten, ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten gezielter zu nutzen, viele steigerten ihr Selbstwertgefühl, erlernten neue Verhaltensweisen, konkretisierten ihre Karriereziele und lernten, selbstbewusster aufzutreten.

Alle Teilnehmerinnen erachteten das Coaching als hilfreiche Unterstützung für ihre Karriereentwicklung und würden das Coaching nicht nur noch ein zweites Mal in Anspruch nehmen, sondern auch weiter empfehlen.

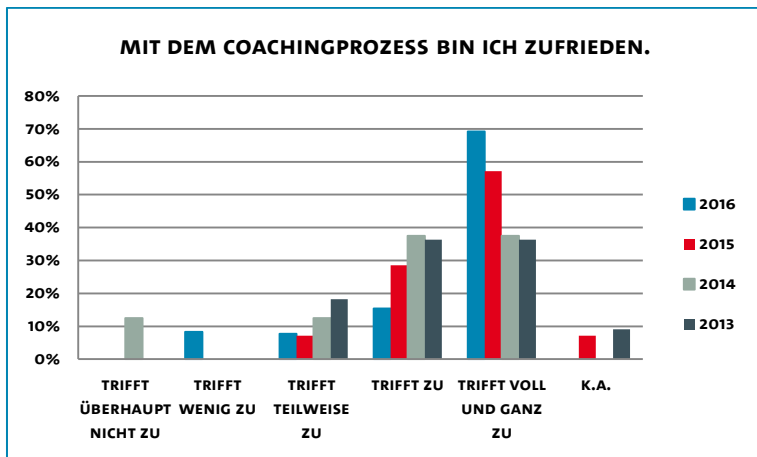


Abbildung 1: Zufriedenheit Coachingprozess 2013-2016

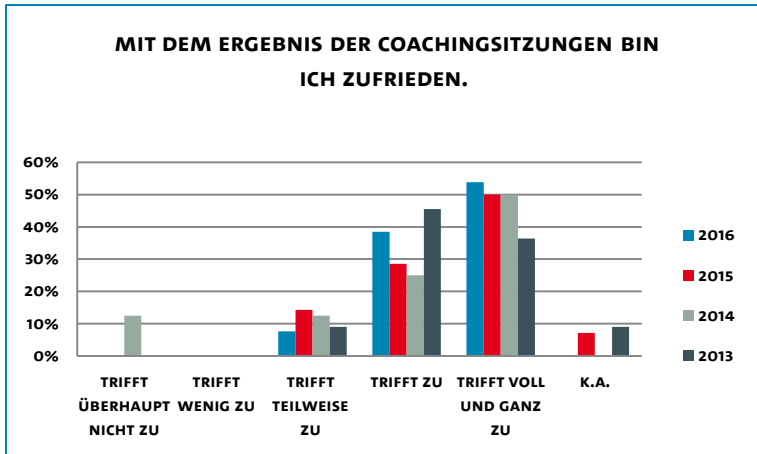


Abbildung 2: Zufriedenheit Coachingsitzungen 2013-2016

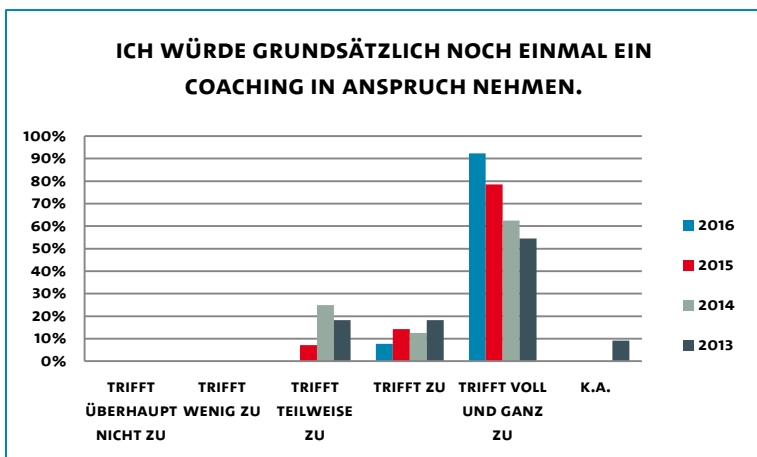


Abbildung 3: Erneute Inanspruchnahme Coaching 2013-2016

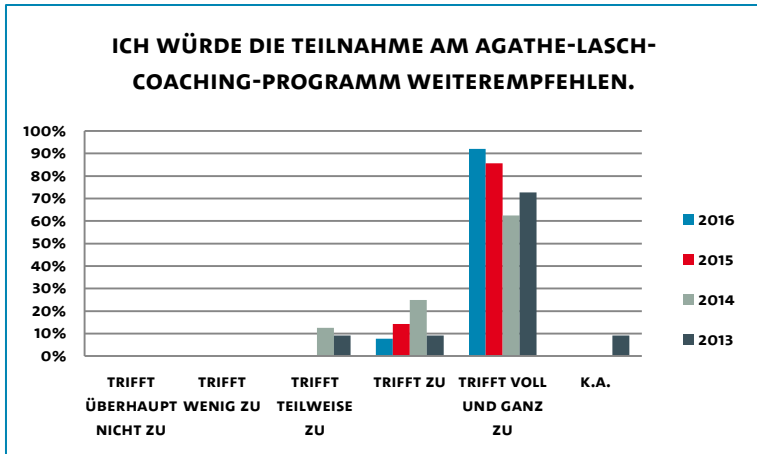


Abbildung 4: Weiterempfehlung AGL 2013-2016

Insgesamt bewerteten alle Teilnehmerinnen das Coaching als „gut“ bis „sehr gut“:

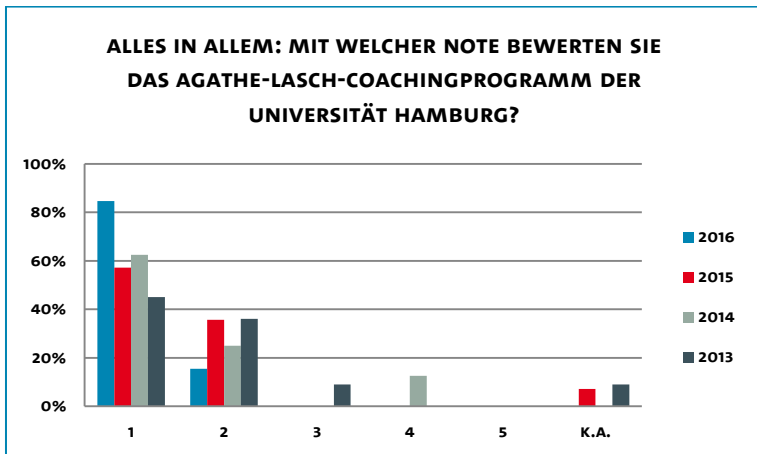


Abbildung 5: Abschließende Bewertung AGL 2013-2016

Obgleich dieser positiven Bewertung zeigte die Auswertung der offenen Fragen jedoch, dass sich viele Teilnehmerinnen trotz Zufriedenheit mit dem Coaching ergänzende Angebote wie Seminare und Workshops wünschen. Diesem Wunsch nimmt sich die Stabsstelle Gleichstellung an. 2016 fand erstmals ein Austausch mit der Mildred-Dresselhaus-Gastwissenschaftlerin des Exzellenzclusters CUI Prof. Elspeth Garman von der University of Oxford statt.

## **6.2. LANGZEIT-EVALUATION**

In 2017 hat die Studentin Carina Gobel in ihre Masterarbeit im Fach Human Resource Management die Teilnehmerinnen der ersten drei Durchgänge 2013, 2014 und 2015 erneut (schriftlich) befragt. Zusätzlich hat sie drei Teilnehmerinnen interviewt. Dabei identifizierte sie die Coach-Klienten-Beziehung und die Feldkompetenz des Coachs als wichtigste Erfolgsfaktoren für die Zielerreichung, welche wiederum entscheidend für die Zufriedenheit der Teilnehmerinnen mit dem Coaching ist. Das Agathe-Lasch-Coaching erzielt insbesondere eine Vielzahl an kognitiven, aber auch verhaltensbezogenen und emotionalen Wirkungen, die teilweise übergeordnete Ergebnisse, wie die Erreichung des nächsten Karriereziels, begünstigen können. Diese Einschätzungen unterliegen keinen Beurteilungsänderungen der Teilnehmerinnen im Zeitverlauf und bleiben konstant. Insgesamt zeigt die Studie, dass das Agathe-Lasch-Coaching-Programm eine als sehr wirkungsvoll einzustufende Maßnahme, um die Teilnehmerinnen bei ihren berufsbezogenen Problemstellungen zu unterstützen, ist. Dies wird durch die hohe Akzeptanz der Maßnahme und die Zufriedenheit mit dem gesamten Programm von den Nachwuchswissenschaftlerinnen ausgedrückt. Gobel stellte ihre Masterarbeit u.a. im Rahmen der „Aktiven Mittagspause“ vor:

- [www.uni-hamburg.de/gleichstellung/gleichstellung/veranstaltung/aktive-mittagspause.html](http://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/gleichstellung/veranstaltung/aktive-mittagspause.html)

### **6.3. VERBLEIB**

Bei einer Auswertung des Verbleibs der Teilnehmerinnen der ersten beiden Durchgänge (2013 und 2014) ergab sich, dass rund 25 % der Teilnehmerinnen mittlerweile eine dauerhafte Professur innehaben, d.h. 4 von 16 Teilnehmerinnen in 2013 und 6 von 23 Teilnehmerinnen in 2014. Eine Teilnehmerin ist mittlerweile Senior Lecturer/Associate Professor und eine weitere Assistant Professor in England. Mehr als die Hälfte der Frauen, die 2013 am Programm teilgenommen haben und mehr als ein Viertel der Frauen aus 2014 sind mittlerweile außerhalb der UHH tätig. Lediglich vier Frauen haben sich seit dem Agathe-Lasch-Coaching 2013/14 beruflich nicht verändert. Eine Teilnehmerin ist nicht mehr in der Wissenschaft tätig.

### **7. ZUSAMMENFASSUNG**

Die dargestellten Ergebnisse evaluieren das zugrundeliegende Agathe-Lasch-Coaching-Programm der Universität Hamburg als eine sehr wirkungsvoll einzustufende Maßnahme, um die Teilnehmerinnen bei ihren berufsbezogenen Problemstellungen zu unterstützen. Dies wird durch die hohe Akzeptanz der Maßnahme und die Zufriedenheit mit dem gesamten Programm von den Nachwuchswissenschaftlerinnen ausgedrückt.

Die konstant hohe Zahl an Bewerbungen für das Programm zeigt überdies den bestehenden Bedarf an einer solchen Maßnahme.

Diese Form der individuellen Unterstützung von Juniorprofessorinnen, Habilitandinnen und Postdoktorandinnen an der Universität Hamburg soll weiterhin angeboten und weiter ausgebaut werden. In 2017 wurde das Programm erweitert und unter dem Namen „Agathe-Lasch-Coaching plus divers“ auch für Juniorprofessorinnen und -professoren, Habilitandinnen und Habilitanden oder Post-Doktorandinnen und -Doktoranden mit einer länger andauernden physischen oder psychischen Beeinträchtigung bzw. Krankheit oder einer Behinderung geöffnet.

**IMPRESSUM**

**Herausgegeben von:**

**Gleichstellungsbeauftragte**

Dr. Angelika Paschke-Kratzin

**Stabsstelle Gleichstellung**

Universität Hamburg

Mittelweg 177

20148 Hamburg

Tel.: +49 40 42838-6809

**[gleichstellung@uni-hamburg.de](mailto:gleichstellung@uni-hamburg.de)**

**[www.uni-hamburg.de/gleichstellung](http://www.uni-hamburg.de/gleichstellung)**

**Redaktion:**

Antje Newig, Meike Lohkamp

Für die Unterstützung bei der Erstellung  
der Auswertung danken wir  
Prof. Dr. Daniela Rastetter.

**Titelfoto:**

UHH/Dingler