



# Evaluationsbericht

## Career Center HTW Chur

### **Coaching**

Ein Pilotprojekt des Impulszentrums für Frauen an  
der Hochschule für Technik und Wirtschaft Chur

Dr. Kai von Massenbach  
Hansjörg Künzli, lic.phil I  
Corinna Merz, dipl. Psych. FH

Dezember 2004

# Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung .....	3
1.1. Ausgangslage.....	3
1.2. Coaching .....	3
1.3 Zielsetzung und Methodik der Evaluation für das Coaching .....	3
1.3.1. Zielsetzung der Evaluation .....	3
1.3.2 Methodik der Evaluation .....	3
2.2. Ergebnisse .....	3
2.1 Coachees .....	3
2.1.1 Interviews.....	3
2.1.2 Fragebogen.....	3
2.2. Coach.....	3
2.2.1 Interview .....	3
4. Fazit.....	3
5. Anhang .....	3
A Interviewleitfaden.....	3
B. Fragebogen.....	3

# 1. Einleitung

## 1.1. Ausgangslage

Das Impulszentrum für Frauen an der Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW) Chur baut ein **Career Center** für die Studierenden auf. Folgende Elemente bietet das Career Centers an:

- Coaching
- Gruppenmentoring von Studienbeginnerinnen durch Studentinnen im 3. Jahr
- Einzelmentoring von Studentinnen im 3. Jahr durch Frauen aus der Wirtschaft
- Newsletter
- E-Communication
- Veranstaltungen: Blocktage Kommunikation/Führung und Podiumsdiskussion

Das Angebot wird von der HTW Chur und vom BBT (Bundesamt für Berufsbildung und Technologie) gemeinsam finanziert. Gewisse Dienstleistungen sind ausschliesslich Studentinnen vorbehalten und werden als **Pilotprojekt** vom BBT im Rahmen des Bundesprogramms „Chancengleichheit von Frauen und Männern an den schweizerischen Fachhochschulen“ mit Fr. 280 000 bis August 2006 unterstützt. Von den 600 Studierenden an der HTW sind 165 Frauen.

Der Unterstützungsentscheid des BBT (Nr. 69/03) enthält eine Auflage zur externen **Evaluation**. Das Career Center hat damit die Hochschule für Angewandte Psychologie (HAP) beauftragt. Die HAP legte im Dezember 2003 ein Konzept vor, welches vom Career Center am 11.12.2003 akzeptiert wurde.

Der **Terminplan** und die Projektziele bestimmen den Ablauf der Evaluation. Der erste Studiengang, der alle Angebote des Career Centers nutzen kann, wird erst nach Ablauf der Pilotphase, nämlich im Herbst 2007 abschliessen. Unter diesen Voraussetzungen ist es nicht möglich, einen umfassenden Rückblick aus der Perspektive der Studentinnen einzubeziehen.

Für die vier Elemente des Gesamtangebotes des Career Centers wurden **Zwischenevaluatio-nen** durchgeführt. Die Ergebnisse werden in Teilberichten verarbeitet und im Mai 2006 in einen Schlussbericht integriert.

Wie aus Tabelle 1 ersichtlich, umfasst der hier vorliegende erste Zwischenbericht den Bereich des **Coaching**.

Tabelle 1

Element	Erste Durchführung	Zeitraum der Erhebung für die Evaluation	Bericht
Coaching	Ab Feb 04	September 2004	Dezember 2004
Gruppenmentoring von Studienbegleiterinnen durch Studentinnen im 3. Jahr	Nov. 04 – Sept. 05	6. – 10.6. 2005	November 2005
Einzelmentoring von Studentinnen im 3. Jahr durch Frauen aus der Wirtschaft	Nov. 04 – Sept. 05	23.5. – 10.6.2005	November 2005
Projektreview		Februar 2006	Februar 2006
Schlussbericht			Mai 2006

## 1.2. Coaching

Der Einstieg in das Coaching erfolgt mit einer **Potentialanalyse**. Der Test *Symbolon Personality Profile* der Firma Symbolon AG bezieht sich auf das schulische resp. berufliche Umfeld der Probanden. Der theoretische Hintergrund besteht aus Elementen der Philosophie, Mythologie, Symbolik und den Archetypen von C.G. Jung. In der hier verwendeten Basisversion wird mit vier Bildern aus der klassischen Kunst gearbeitet. Aus 27 Wortpaaren werden Begriffe ausgewählt. Der Test dauert 10 Minuten. Die Auswertung ist computergestützt und das Auswertungsgespräch dauert ungefähr eine Stunde. Im Anschluss an den Test besteht die Möglichkeit, **Einzelcoaching** in Anspruch zu nehmen (ohne Stundenbeschränkung).

## 1.3 Zielsetzung und Methodik der Evaluation für das Coaching

### 1.3.1. Zielsetzung der Evaluation

Der vorliegende Bericht evaluiert den Bereich „Coaching“, welcher als erstes Element im Rahmen des Gesamtprojekts durchgeführt wurde.

**Ziel** des Berichts ist es, folgende Punkte des Coaching zu untersuchen:

- Kommt das Coaching an
- Was muss man verbessern
- Hinweise für die Wirksamkeit des Coaching

### 1.3.2 Methodik der Evaluation

Die vorliegende Evaluation setzt sich aus **drei Elementen** zusammen.

#### 1. Halbstrukturierte Interviews mit 10 Coachees:

Das Interview dauert maximal 25 Minuten und wird auf Tonband aufgenommen. Anschliessend werden die Interviews transkribiert und zusammenfassend ausgewertet.

#### 2. Fragebogen für 10 Coachees:

Anschliessend an die Interviews haben die Coachees 5 Minuten Zeit, einen Fragebogen auszufüllen. Die Dateninterpretation wird anhand der Mittelwerte vorgenommen.

#### 3. Halbstrukturiertes Telefoninterview mit Frau C. Bernardi (Leiterin Career Center, Coach):

Die Antworten werden von der Interviewerin schriftlich festgehalten und von Frau Bernardi gegengelesen. Die Auswertung erfolgt in einer Zusammenfassung.

## 2.2. Ergebnisse

### 2.1 Coachees

Von den 80 Studierenden, die ein Coaching in Anspruch nahmen sind **36 Studentinnen**. Mit zehn der Studentinnen wurde ein halbstrukturiertes Interview von maximal 25 Min. Länge durchgeführt. Anschliessend füllten die diese einen Fragebogen mit 20 Fragen aus (s. Anhang). Von diesen zehn Studentinnen studieren neun Betriebswirtschaft und eine Prozess- und Anlagentechnik. Sechs Studentinnen haben das 6. Semester und somit das Studium zum Zeitpunkt des Interviews abgeschlossen, zwei haben das 3. bzw. 4. Semester und eine Studentin das 6. Semester berufsbegleitend abgeschlossen.

#### 2.1.1 Interviews

Das **Coaching** wurde von den zehn interviewten Studentinnen übereinstimmend als positiv bis sehr positiv aufgenommen. Alle Interviewees würden das Coaching sowohl selbst wieder beanspruchen als auch ihren Mitstudent/innen weiterempfehlen. Im Gespräch fühlten sich die Interviewees von Frau Bernardi in ihrer persönlichen Situation abgeholt und verstanden. Zwei Studentinnen gaben an, nach dem Auswertungsgespräch noch mindestens ein bis drei weitere Termine für das Coaching wahrgenommen zu haben.

Die Mehrheit der Teilnehmenden **entschloss** sich nach der Informationsveranstaltung das Coaching zu beanspruchen. Bei drei Studentinnen bestand die Motivation zur Teilnahme darin, einen Vergleich mit anderen schon gemachten Tests zu machen sowie allgemein der Wunsch, mehr über sich selbst zu erfahren.

Die **Ziele**, die sich die Studentinnen gesetzt haben kreisten um die Themen Berufsplanung, Entscheid zur Vertiefungsrichtung, Persönlichkeitsentwicklung, Vergleich mit schon gemachten Persönlichkeitstests und ganz einfach Neugier. Ihre Ziele haben sich erfüllt.

Die **Einstellung** zu dem Test war unterschiedlich. Drei Studentinnen waren vorher skeptisch, sind jedoch nach der Durchführung generell weniger negativ gegenüber Tests eingestellt.

- „Ich bin nicht mehr so negativ eingestellt gegenüber diesen Tests wie vorher. Ich war immer sehr skeptisch. Der Test hat mir gezeigt, dass ziemlich viel wirklich stimmt.“

Die **Testergebnisse** wurden unterschiedlich aufgenommen und reichen von Faszination gegenüber den Testergebnissen bis hin zur Bestätigung des Eigenbildes. Hinzu kommen auch kritische Stimmen in Bezug auf den Test:

- „Es war fast ein bisschen peinlich weil ich ja eigentlich gar nicht so bin, sondern eher bescheiden. Ich sah mich einfach nicht so, dass ich fast alles kann, aber im Test ist es so rausgekommen. (...) Das Gespräch fand ich besser als den Test.“
- „Ich muss ehrlich sagen, ich war nicht erstaunt über das Resultat. Es ist das herausgekommen, was ich eigentlich grösstenteils schon von mir selber weiss oder von den anderen Tests erfahren habe. (...) Es hat mich selber bestätigt, wie ich meinen Weg gehe.“
- „Mir hat die Analyse gefallen, wo man mit Bildern gearbeitet hat.“

- „Also ich finde den Test ehrlich gesagt etwas heikel. Da mit diesen Farben und mmh, ja klar, ich habe natürlich meine Lieblingsfarben und dann wähle ich natürlich die. (...) Ich würde mich nicht allein auf diesen Test stützen. (...) Er hat mir auch wieder Anhaltspunkte gegeben.“

Den **persönlichen Nutzen** sehen die Studentinnen überwiegend im Bereich der Persönlichkeitsentwicklung:

- „Ich beobachte jetzt auch mehr, wie die anderen Leute auf *mich* wirken.“
- „Ich achte viel mehr, wie ich mich verhalte. Ich versuch mich zu überwinden, etwas zu machen, was vielleicht nicht so typisch ist für mich. Halt dass ich mutiger werde.“
- „Selbstsicherheit im Wissen um meine Stärken. Dass ich auf dem richtigen Weg bin.“
- „Das Gespräch war sehr interessant. Es hat mir bestätigt, was ich von mir denke (...).“

Antworten auf die Frage, was die Studentinnen am Coaching ändern bzw. beibehalten würden kann folgendermassen zusammengefasst werden:

#### **Beibehalten:**

- Vier Interviewees fanden das Gespräch gut, eine Studentin möchte den Einstieg mit dem Test beibehalten und die anderen äusserten sich nicht.
- Zwei Studentinnen würden nichts ändern und eine Antwort war: „ich weiss es nicht“.

#### **Ändern:**

- Zwei Studentinnen wünschen sich einen ausführlicheren Test. Eine Studentin möchte nochmals auf das Coaching hingewiesen werden, da die Informationsveranstaltung schon länger her war. Einer Aussage zufolge sollten diejenigen Studierenden vom Nutzen des Coaching überzeugt werden, die es nicht für nötig halten.
- Als störend wurde von einer Studentin empfunden, dass das Coaching und das Mentoring erst als Angebot nur für die Frauen vorgestellt und es wenig später auch für die Männer zugänglich gemacht wurde: „...damit ist es dann wieder ein bisschen ein Einheitsbrei. Die Männer sind ja nicht wirklich benachteiligt im Management. Die Frauen sind es (...) ich will ja den Männern nicht die Förderung versagen, man müsste das dann vielleicht besser den Bedürfnissen anpassen; für die Männer und Frauen anders gestalten.“

Als **idealer Zeitpunkt** innerhalb des Studiums für Coaching anzubieten wurden alle Semester angegeben. Der Schwerpunkt liegt jedoch nach dem 2. Semester, wobei hier der Entscheid für die Vertiefungsrichtung im Vordergrund stand.

**Frau Bernardi** wurde als einfühlsamer, angenehmer und engagierter Coach beschrieben. Das Gespräch wurde von den Interviewees als sehr angenehm und positiv empfunden.

Das Coaching wurde auf einer **Skala von 1-10** bewertet, wobei 1 sehr negativ, 5 zufrieden stellend und 10 sehr positiv ist. Die Bewertung aller Interviewees liegt zwischen 5-10 Punkten, wobei sieben Interviewees die Stufe acht und neun wählten (MW 7.8).

## 2.1.2 Fragebogen

Der **Fragebogen** setzt sich aus Fragen zusammen zu den Themen:

- Anlass des Coaching
- Technik des Coach
- Beziehung zum Coach
- Mit dem Coaching angestrebte Ziele
- Wirkung des Coaching

Die **Dateninterpretation** basiert auf den Mittelwerten (MW) und wird im Anschluss an die jeweiligen Kategorien vorgenommen.

Der Fragebogen weist eine 6stufige Skala auf, wobei 6 die beste und 1 die schlechteste Bewertung darstellt.

Tabelle 2

Bitte schätzen Sie die folgenden Aussagen zum <b>Anlass</b> Ihres Coaching ein.	MW
Ich war motiviert, bestimmte Dinge zu verändern.	4.3
Ich empfand die Situation vor dem Coaching als belastend.	2.4
Ich war motiviert, mein Thema in Angriff zu nehmen.	4.8

Wie aus Tabelle 2 ersichtlich ergeben die **Aussagen** zum Anlass des Coaching ein uneinheitliches Bild. Die Coachees sind mit einem MW von 4.8 gut motiviert, ihr Thema in Angriff zu nehmen. Mit einem MW von 4.3 wird die Motivation, bestimmte Dinge in Angriff zu nehmen als ausreichend eingeschätzt. Hingegen wird die Frage nach einer belastenden Situation vor dem Coaching eher ablehnend beantwortet, wie der MW von 2.4 zeigt.

Tabelle 3

Bitte schätzen Sie ein, wie häufig Ihr Coach im Gespräch folgende <b>Techniken</b> eingesetzt hat.	MW
Mein Coach gab mir Feedback.	5.1
Mein Coach gab mir konkrete Ratschläge.	4.9
Mein Coach ermöglichte es mir, meine grundlegenden Probleme zu erkennen.	4.2
Sie leitete mich an, herauszufinden, was ich in meinem Leben möchte.	3
Sie leitete mich an, mir mein Verhalten in zukünftigen Situationen vorzustellen.	4.2
Mein Coach wiederholte mit eigenen Worten, was ich gesagt hatte.	4.4
Sie gab den Anstoss, meine Grundannahmen zu erkennen und in Frage zu stellen.	4
Sie interpretierte das, was ich gesagt hatte.	4.5

Wie Tabelle 3 zeigt werden die **Techniken** des Coachs grundsätzlich positiv bewertet. Die Methode des Feedbacks ist mit einem MW von 5.1 deutlich hoch bewertet.

Die **Vorgehensweise**, welche es den Coachees ermöglichte, grundlegende Probleme zu erkennen, sich das Verhalten in zukünftigen Situationen vorzustellen sowie eigene Grundannahmen zu erkennen und zu hinterfragen wie auch die Methode konkrete Ratschläge zu erteilen,

das Gesagte mit eigenen Worten zu wiederholen, haben MW zwischen 4 und 4.9 und sind als bedeutend zu werten. Der Wert der Interpretation ist relativ hoch. Hingegen wird die Anleitung zur Identifikation von Lebenszielen („was die Coachees im Leben möchten“), mit einem MW von 3 unentschieden beurteilt.

Tabelle 4

Bitte schätzen Sie ein, inwieweit die folgenden Aussagen Ihre <b>Beziehung</b> zu Ihrem Coach beschreiben.	MW
Wir hatten ein vertrauensvolles Verhältnis zueinander.	4.5
Unsere Beziehung war von gegenseitiger Wertschätzung geprägt.	5.6
Unsere Beziehung zeichnete sich durch Offenheit aus.	5.6

Die Studentinnen schätzen in Tabelle 4 die **Beziehung zum Coach** gut ein. Ein vertrauensvolles Verhältnis wird mit einem MW von 4.5 ziemlich hoch beurteilt. Die Einschätzung der Beziehung bezüglich Offenheit und gegenseitiger Wertschätzung wird mit 5.6 sehr positiv bewertet.

Tabelle 5

Welche mit dem Coaching angestrebten <b>Ziele</b> waren für Sie am wichtigsten? Bilden Sie bitte eine Rangfolge, wobei das erstgenannte Ziel für Sie am wichtigsten war, das zweitgenannte am zweitwichtigsten usw. und beurteilen Sie, inwieweit die Ziele durch das Coaching erreicht wurden. Bitte tragen Sie hier Ihre <b>drei</b> wichtigsten Ziele ein.			MW
<b>Ziel 1</b> - Erfahrung über meine Stärken - Berufliche Zukunft - Wahl Vertiefungsrichtung - Bestätigung meine Eigenbildes - Eigenbild mit Ergebnis Test vergleichen - Vergleich Eigenbild-Fremdbild - Wissen ob Potential für Berufswunsch da ist - Kennen lernen meiner Stärken - Standortbestimmung - Potentiale erkennen	<b>Ziel 2</b> - Erfahrung über meine Schwächen - Potential erkennen / nutzen - Stärken - Was muss ich an mir ändern? - Anregungen erhalten - Bestätigung Eigenbild - Selbstbewusstsein stärken - Wahl des Vertiefungsstudiums - Persönlichkeitsentwicklung - Ratschläge für besseres Verhalten umgesetzt	<b>Ziel 3</b> - Laufbahnplanung - Persönlichkeit - Schwächen - Neugier: wie bewertet mich ein solcher Test - Ergebnis mit bereits gemachten Tests vergleichen - Neugier gegenüber Test - MBTI bestätigen - Richtung der zukünftigen Karriere - Neugierig, was kommt bei dem Test heraus - Stärken und Schwächen erkennen	6

Die in der Tabelle 5 **selbst formulierten Ziele** der Interviewees werden mit einem MW von 6 als vollumfänglich erreicht bewertet.

Tabelle 6

	Ziel 1	Ziel 2	Ziel 3
Persönlichkeit	4	9	3
Neugier gegenüber Test	3	0	5
Berufliche Zukunft	2	0	2
Vertiefungsrichtung	1	1	0
<b>N</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>10</b>

In der Tabelle 6 werden die selbst formulierten Ziele der Studentinnen in vier Gruppen zusammengefasst. Diese Darstellung soll einen **Überblick zu der Rangfolge** der Ziele ermöglichen. Es wird ersichtlich, dass das Ziel, mehr über die **eigene Persönlichkeit** zu erfahren bei vier Studentinnen als erstes, bei neun als zweites und bei drei Interviewees als drittes Ziel angegeben wurde. Demzufolge kann dies als das wichtigste Ziel angenommen werden. Die **Neugierde** gegenüber dem Test steht an der an zweiter Stelle. Es wurde dreimal als wichtigstes Ziel und fünfmal als das drittwichtigste Ziel angegeben. Die **berufliche Zukunft** war für zwei Interviewees das erste, bzw. das dritte Ziel des Coaching. Das Coaching als Entscheidungshilfe für die **Wahl zur Vertiefungsrichtung** im Studium zu nutzen, war für eine Studentin erstes, bzw. zweites Ziel.

Tabelle 7

Bitte schätzen Sie die folgenden Aussagen zur <b>Wirkung</b> Ihres Coaching ein.	MW
Ich habe neue Verhaltensweisen gelernt.	4.3
Ich fühle mich emotional entlastet.	4.4
Ich bin mir meiner Stärken und Schwächen deutlicher bewusst.	5
Ich nutze meine Fähigkeiten und Fertigkeiten gezielter.	4.7
Ich bin zufriedener.	3.9
Ich habe meine Einstellung verändert.	3.7
Ich habe unerwünschte Verhaltensweisen abgebaut.	3.1
Ich fühle mich schlechter als zuvor.	1
Ich habe mehr Klarheit über meine Situation gewonnen.	5
Ich verstehe meine Kolleg/innen besser.	3.2
Ich habe mein Selbstwertgefühl gesteigert.	4.7

Wie auf Tabelle 7 wird die **Wirkung des Coaching** folgendermassen eingeschätzt:

Die Coachees haben sowohl deutlich (MW 5) mehr Klarheit über ihre Situation gewonnen als auch mehr Bewusstsein den eigenen Stärken und Schwächen gegenüber.

Mit einem MW zwischen 4.3 und 4.7 sind folgende Aussagen zur Wirkung des Coaching als bedeutend einzustufen: Lernen neuer Verhaltensweisen, emotionale Entlastung, gezieltere Nutzung von Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie der Steigerung des Selbstwertgefühls.

Die Wirkung des Coaching hin zu grösseren Zufriedenheit, veränderter Einstellung, dem Abbau unerwünschter Verhaltensweisen und mehr Verständnis für die Kolleg/-innen werden mit MW von 3.1 bis 3.9 als unbedeutend eingestuft.

Keine der Coachees fühlt sich nach dem Coaching schlechter als vorher (MW 1).

## 2.2. Coach

Die Coachings wurden von Frau C. Bernardi, Leiterin des Career Centers der HTW Chur durchgeführt.

### 2.2.1 Interview

Frau Bernardi war überrascht vom Ansturm auf das Angebot ‚Coaching‘. In der Zeit vom Februar bis Oktober 2004 wurden mit 36 Studentinnen und 44 Studenten Coachings durchgeführt. Sehr erfreut zeigte sich Frau Bernardi über die ausschliesslich **positiven Feedbacks** der Studierenden. Erklärtes Ziel ist es, das Coaching nach der Pilotphase, d.h. im Jahr 2007 weiterzuführen.

Frau Bernardi hat festgestellt, dass aus **mangelnder Kenntnis** eine gewisse Vorsicht oder Ablehnung seitens der Studierenden gegenüber Coaching vorhanden ist. Diese Wissenslücke über Coaching soll mittels gezielter Information aufgearbeitet werden. Beispielsweise werden in der Ausschreibung für das Coaching die Themen ‚Standortbestimmung‘, ‚Hilfe bei der Entscheidung zur Vertiefungsrichtung‘ und ‚Laufbahnberatung‘ als mögliche Themen aufgenommen. Ausserdem ist es wichtig, es den Studierenden zu überlassen zu welchem Zeitpunkt sie das Angebot wahrnehmen wollen.

Das **Konzept soll beibehalten werden** und weiterhin die Persönlichkeitsanalyse und das Coaching beinhalten. Die Persönlichkeitsanalyse dient dabei als Grundlage für das Coaching. Sie ist ein guter Einstieg in die Beratung und hat den Vorteil, dass wichtige Themen im nachfolgenden Gespräch schnell vertieft werden können. Neu wird von der Projektleiterin vorgeschlagen vor einem eigentlichen Coaching erst eine Persönlichkeitsanalyse zu machen. Das Coaching soll denjenigen Studierenden offen stehen, die sich tiefer auf eine Beratung und Begleitung einlassen wollen.

Auf die Frage, **warum das Coaching** und die Mentorings auch **für männliche Studierende** zugänglich gemacht wurde führte Frau Bernardi folgende Gründe an: Die Chancengleichheit bedeutet für die HTW Chur, Männern und Frauen während und nach dem Studium gleichermaßen Unterstützung anzubieten. Die Akzeptanz des Career Centers ist bei den Studierenden sonst nicht gewährleistet. Das Coaching war von Beginn an für alle Studierenden geplant. Die Finanzierung ist jedoch unterschiedlich: für die Studentinnen wird die Leistung über das Bundesprogramms „Chancengleichheit von Frauen und Männern an den schweizerischen Fachhochschulen“ finanziert. Der Aufwand für die Studenten wird von der HTW Chur übernommen. Das Mentoring wurde erst nur für Frauen konzipiert, was jedoch von den Studierenden nicht akzeptiert wurde. Die Studentinnen wollen keine spezielle Förderung. Das Mentoring wird demnach auch für männliche Studierende möglich. Frau Bernardi ist überzeugt, dass die Studentinnen die Realität im Markt in Bezug auf Frauen in Führungspositionen falsch einschätzen, d.h. zu positiv, und ist gespannt, wie sich das Modul im 1. Studienjahr der Betriebsökonomie ‚Gendermanagement‘ auf die Wahrnehmung der Studentinnen auswirkt.

## 4. Fazit

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass das **Coaching erfolgreich gestartet** ist. Im Zeitraum vom Februar bis September 2004 wurde mit einer unerwartet hohen Anzahl Studierenden Coachings durchgeführt. Von den 82 Teilnehmenden sind 45 Studenten und 37 Studentinnen. Von den 600 Studierenden sind 165 Frauen. Die Studentinnen sind mit gut 22% vertreten.

Die teilnehmenden Studentinnen lassen sich folgendermassen auf die Studienrichtungen und Semester verteilen (Tabelle 8):

Tabelle 8

<b>Studienrichtung</b>	<b>Semester</b>	<b>Anzahl Studentinnen</b>
Bachelor of Business Administration	6.	2
Bachelor of Business Administration	4	1
Bachelor of Business Administration	?	3
Betriebsökonomie Teilzeit	?	2
Betriebsökonomie Teilzeit	6	3
Betriebsökonomie Teilzeit	4	2
Betriebsökonomie Vollzeit	5	1
Betriebsökonomie Vollzeit	6	6
Betriebsökonomie Vollzeit	3	2
Betriebsökonomie Vollzeit	4	8
Information und Dokumentation	3	5
Information und Dokumentation	5	1
Prozess- und Anlagetechnik	2	1

Die befragten Studentinnen beurteilen das Coaching positiv, würden es selbst wieder beanspruchen und haben das Angebot ihren Komiliton/-innen weiterempfohlen.

Frau C. Bernardi ist überrascht von der regen Teilnahme und erfreut über den gelungenen Start.

### **Die Evaluation beinhaltet die Untersuchung folgender Punkte:**

#### **1. Kommt das Coaching an**

Das Coaching ist von allen Befragten positiv bis sehr positiv bewertet. Nach anfänglicher Zurückhaltung wurde es rasch wahrgenommen und als Angebot weiterempfohlen. Die Studentinnen waren motiviert, ihre eigenen Themen über das Coaching Angebot in Angriff zu nehmen. Die Beziehung zum Coach war offen und von gegenseitiger Wertschätzung geprägt. Das Gespräch empfanden die Interviewees als sehr angenehm und konstruktiv.

#### **2. Was könnte verbessert werden**

Auf der Studentinnenseite finden sich folgende Aussagen zur Verbesserung des Coaching:

- Es sollte nach einer gewissen Zeit nach der Informationsveranstaltung nochmals auf das Coaching aufmerksam gemacht werden.

- Auch diejenigen Studierenden sollten vom Nutzen des Coaching überzeugt werden, die das Gefühl haben, sie hätten das Coaching nicht nötig.
- Gestört hat die Tatsache, dass das Coaching und Mentoring als ein Angebot nur für Frauen vorgestellt, jedoch nach Kritik seitens der Studierenden auch für Männer zugänglich gemacht wurde.

**Frau Bernardi sieht folgende Änderungen als Optimierung des Angebots vor:**

- Es wird neu folgende Reihenfolge vorgeschlagen: erst sollte die Potentialanalyse gemacht werden und bei Interesse kann ein Coaching in Anspruch genommen werden.
- Das Wissen über Coaching ist bei den Studierenden eher schwach ausgeprägt. Neu werden Themen wie ‚Standortbestimmung‘ oder ‚Laufbahnberatung‘ in die Ausschreibung integriert.

**3. Wirksamkeit des Coaching**

- Das Coaching hatte aus Sicht der Befragten insgesamt eine positive Wirkung auf das Selbstwertgefühl. Es wurde mehr Klarheit über die eigene Situation gewonnen und ein grösseres Bewusstsein über Stärken und Schwächen erlangt.
- Ausserdem wurden die persönlichen Ziele der Coachees mit dem Coaching vollumfänglich erreicht.

**Zusammenfassend** kann gesagt werden, dass die Möglichkeit die Potentialanalyse und das Coaching über die gesamte Studienzeit in Anspruch nehmen zu können, eine wichtige und unterstützende Funktion im Bereich der Persönlichkeitsentwicklung und Laufbahnplanung ist. Ausserdem erfüllt es die Aufgabe einer Orientierungshilfe im Studium und hat eine Brückenfunktion im Übergang zur Berufsausübung.

Wir haben Hinweise auf kurzfristige positive Wirkungen des Coaching für die Studentinnen. Was hingegen die langfristigen Auswirkungen betrifft können wir selbstverständlich keine Aussagen machen. Ebenfalls ist es zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht möglich anzugeben, ob sich diese Massnahme eine positive Auswirkung auf das Image der HTW Chur hat.

Es soll hier die Gelegenheit wahrgenommen werden auf **gewisse Punkte im Sinne einer Anregung** hinzuweisen:

- Wie dieses Gesamtpaket zu nennen ist sollte noch genauer abgeklärt werden. So wie das Angebot aufgebaut ist handelt sich um eine Potentialanalyse (Test *Symbolon Personality Profile*) und eine anschliessende Beratung inklusive erste Schritte Richtung Massnahmeplanung. Während eines Gesprächs mit Frau Bernardi wurde folgende vorläufige Beschreibung des Inhalts erarbeitet: „Potentialabklärung mit der Möglichkeit anschliessend ein Coaching in Anspruch zu nehmen“. Ein kurzer Titel könnte lauten: Potentialabklärung und Coaching.
- Die Frage nach der Interpretation (vgl. S. 7.) wird von den Studentinnen relativ hoch bewertet. Hier stellt sich die Frage ob das wünschenswert ist. Es gibt verschiedene Coaching-Ansätze, die nicht einem interpretativen Paradigma verpflichtet sind. Es ist uns nicht ganz

klar geworden ob es sich um einen prozessorientierten Ansatz handelt bei dem Interpretationen zurückhaltend eingesetzt werden oder um eine Fachberatung.

- Von den 600 Studierenden sind 165 Frauen. An der Informationsveranstaltung für die Studierenden wurde das **Coaching und Mentoring** vorgestellt. Da die männlichen Studierenden sich wehrten und ‚Gleichberechtigung‘ forderten, wurde für das Mentoring auch Studenten zugelassen. Zu überlegen wäre, wie den Studierenden ein Projekt, das nur für die Studentinnen vorgesehen ist, nahe gebracht werden kann. Wie Frau Bernardi im Interview erwähnte, sind sich die Studentinnen der spezifischen Schwierigkeiten von Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft noch nicht bewusst. Die Studentinnen sehen sich nicht als besonders förderungsbedürftig und wollen keine ‚Sonderbehandlung‘.
  - Um Konflikte zu vermeiden sollte die Informationsveranstaltung in homogenen Gruppen durchgeführt werden. An der HTW Chur mit einem Studentinnenanteil von weniger als einem Drittel kann nicht erwartet werden, dass sich die Studentinnen in einer heterogenen Veranstaltung für Frauenförderung einsetzen.
  - Eventuell kann in der Informationsveranstaltung sowohl bei den Studenten wie Studentinnen auf ein Modul hingewiesen werden, wie beispielsweise ‚Gendermanagement‘ in dem die Thematik aufgearbeitet wird. Mit diesem Vorgehen könnten unfruchtbare Diskussionen vermieden werden.

## 5. Anhang

### A Interviewleitfaden

#### Interviewleitfaden: Coaching für Studentinnen an der HTW Chur

Rahmen des Interviews:	Einzelgespräch, Fragebogen		
Dauer / Interview:	ca. 25 Minuten, Tonbandaufnahme		
Sprache:	Hochdeutsch		
Interviewnummer:	Alter:	Studienrichtung:	Semester:

#### Einstieg:

Wie Sie wissen, wird das Pilotprojekt des Career Centers evaluiert.

Gründe für die Evaluation sind folgende:

1. Evaluation ist eine Wirkungskontrolle, was zum Beispiel heisst: wird mit dem Coaching den gewünschten Erfolg erzielt?
  2. Evaluation dient der Erfassung was in Zukunft im Coaching beibehalten und was eventuell geändert werden soll.
  3. sie ermöglicht eine Reflexion des Coachings.
- In den nächsten 25 Minuten haben wir Zeit für die 7 Interviewfragen.
  - Am Schluss haben Sie 5 Minuten Zeit einen Fragebogen auszufüllen.
  - Ihre Antworten werden vertraulich behandelt und bleiben anonym.

#### Interview:

##### Hauptfragen

1. Wie kam es dazu, dass Sie das Coaching in Anspruch nahmen?
2. Hatten Sie bestimmte Ziele als Sie sich für das Coaching entschlossen? Haben sich diese erfüllt?
3. Was hat Ihnen besonders gefallen, was weniger, was hat Ihnen genützt?
4. Was nehmen Sie aus dem Coaching mit?
5. Bitte bewerten Sie auf einer Skala von 1 – 10 das Coaching. 1 ist sehr negativ, fünf zufrieden stellend und 10 sehr positiv.
6. Wie haben Sie Frau Bernardi erlebt?
7. Was würden Sie am Coaching beibehalten, was ändern?

##### Weitere Fragen

1. Würden Sie das Coaching wieder beanspruchen?
2. Wenn eine Kollegin oder Kollege Sie um Rat fragen würde, würden Sie das Coaching weiterempfehlen?
3. Zu welchem Zeitpunkt des Studiums würden Sie das Coaching empfehlen?

## B. Fragebogen

### Fragebogen zur Bewertung von Coaching

Bitte schätzen Sie die folgenden Aussagen zum <b>Anlass</b> Ihres Coachings ein.	trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft ziemlich zu	trifft sehr zu
	1	2	3	4	5	6
Ich war motiviert, bestimmte Dinge zu verändern.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich empfand die Situation vor dem Coaching als belastend.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich war motiviert, mein Thema in Angriff zu nehmen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bitte schätzen Sie ein, wie häufig Ihr Coach im Gespräch folgende <b>Techniken</b> eingesetzt hat.	nie	selten	eher selten	einige Male	oft	sehr oft
	1	2	3	4	5	6
Mein Coach gab mir Feedback.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mein Coach gab mir konkrete Ratschläge.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mein Coach ermöglichte es mir, meine grundlegenden Probleme zu erkennen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sie leitete mich an, herauszufinden, was ich in meinem Leben möchte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sie leitet mich an, mir mein Verhalten in zukünftigen Situationen vorzustellen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mein Coach wiederholte mit eigenen Worten, was ich gesagt hatte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sie gab den Anstoss, meine Grundannahmen zu erkennen und in Frage zu stellen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sie interpretierte das, was ich gesagt hatte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bitte schätzen Sie ein, inwieweit die folgenden Aussagen Ihre <b>Beziehung</b> zu Ihrem Coach beschreiben.	trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft ziemlich zu	trifft sehr zu
	1	2	3	4	5	6
Wir hatten ein vertrauensvolles Verhältnis zueinander.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unsere Beziehung war von gegenseitiger Wertschätzung geprägt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unsere Beziehung zeichnete sich durch Offenheit aus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Welche mit dem Coaching angestrebten <b>Ziele</b> waren für Sie am wichtigsten? Bilden Sie bitte eine Rangfolge, wobei das erstgenannte Ziel für Sie am wichtigsten war, das zweitgenannte am zweitwichtigsten usw. und beurteilen Sie, inwieweit die Ziele durch das Coaching erreicht wurden.						
Bitte tragen Sie hier Ihre wichtigsten Ziele ein und setzen Sie für jedes der drei Ziele rechts ein Kreuz. Bei Platzmangel bitte Rückseite benutzen.	Ziel nicht erreicht	kaum erreicht	eher nicht erreicht	eher erreicht	fast erreicht	Ziel erreicht
	1	2	3	4	5	6
1.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bitte schätzen Sie die folgenden Aussagen zur <b>Wirkung</b> Ihres Coachings ein.	trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft ziemlich zu	trifft sehr zu
	1	2	3	4	5	6
Ich habe neue Verhaltensweisen gelernt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich fühle mich emotional entlastet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bin mir meiner Stärken und Schwächen deutlicher bewusst.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich nutze meine Fähigkeiten und Fertigkeiten gezielter.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bin zufriedener.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe meine Einstellung verändert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe unerwünschte Verhaltensweisen abgebaut.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich fühle mich schlechter als zuvor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe mehr Klarheit über meine Situation gewonnen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich verstehe meine Kolleg/innen besser.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe mein Selbstwertgefühl gesteigert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>