

**Dr. Diana Hoppe****Prof. Dr. Simone Kauffeld**

Themenlab, 17. Juni 2014

Coaching für junge WissenschaftlerInnen - ein Erfolgskonzept

Doktoranden gelten als künftige Leistungsträger und Führungskräfte. Sie befinden sich in einer wichtigen Übergangsphase ihres Lebens, da in der Zeit der Promotion wesentliche Entscheidungen getroffen werden müssen und der Grundstein für die weitere Karriere gelegt wird (Enders, 2005; Grünh, Hecht, Rubelt & Schmidt, 2009). Frauen stehen dabei oft vor der Überlegung wie sie ihre Karrierewünsche mit einem potentiellen Familienwunsch gut vereinbaren können (BMBF, 2008). Karrierehemmend profitieren Frauen im Vergleich zu Männern weniger von karriererelevanten Netzwerkaktivitäten und haben weniger Zugang zu einflussreichen Kontakten (Dreher & Cox, 2000; Forret & Dougherty, 2004). In der Vergangenheit haben sich Mentoring- und Coachingprogramme als positive Unterstützungsformen für die Karriereentwicklung erwiesen (Blickle, Kuhnert & Rieck, 2003; IAB, 2006). Um Doktoranden/innen dabei zu unterstützen, sich mit ihren individuellen Karrierefragen und -entscheidungen auseinander zu setzen sowie ihr persönliches Netzwerk zu reflektieren wurde im Rahmen des vom BMBF geförderten Projektes Pro-Net ein strukturiertes und wissenschaftlich fundiertes Coachingkonzept (Braumandl & Dirschl, 2005; Biberacher, Braumandl & Strack, 2009) eingesetzt. Im Rahmen des Projektes wurden 22 Coachingprozesse durchgeführt und umfassend evaluiert. Parallel wurden Daten in einer Kontrollgruppe erhoben. Die zentrale Fragestellung war, wie durch Coaching die Beschäftigungsfähigkeit der Doktoranden/innen gefördert werden kann, um somit langfristig den Karriereerfolg zu sichern. Dazu wurden sowohl vor als auch nach dem Coaching über Fragebögen relevante Karriereerfolge wie Beruflicher Optimismus und Karriereplanung (Spurk & Volmer, 2013; Rowold, 2004) erhoben. Darüber hinaus wurde in jeder Coachingsitzung der Grad der Zielerreichung der Klienten erfasst. Die Ergebnisse zeigen eine positive Entwicklung bei der individuellen Zielerreichung wie auch bei der Einschätzung des persönlichen Karriereerfolgs.

Inhalt des Beitrags

In dem Vortrag werden zunächst die Ausgangslage, Zielsetzung und Design des durchgeführten Forschungsprojekts dargestellt. Die Themen und Anliegen der Coaching-Klienten werden näher beschrieben. Weiterhin sollen Struktur und Inhalte des eingesetzten Karriere-Coaching-Konzepts erläutert werden. Ausgewählte Ergebnisse aus der Coaching-Evaluation werden vorgestellt.

Literatur

Biberacher, L., Braumandl, I. & Strack, M. (2009). Evaluation einer zweisemestrigen Ausbildung zur/m Karriere-Coach für Studierende. Vortrag bei der 6. Tagung der Fachgruppe Arbeits- und Organisationspsychologie der Deutschen Gesellschaft für Psychologie in Wien, 09.-11. September 2009.



- Blickle, G., Kuhnert, B. & Rieck, S. (2003). Laufbahnförderung durch ein Unterstützungsnetzwerk: Ein neuer Mentoringansatz und seine empirische Überprüfung. Zeitschrift für Personalpsychologie, 2 (3), 118-128.
- BMBF, Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.) (2008). Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN). Verfügbar unter: http://deutschland.dasvonmorgen.de/pub/buwin_08.pdf
- Enders, J. (2005). Brauchen Universitäten in Deutschland ein neues Paradigma der Nachwuchsausbildung? Beiträge zur Hochschulforschung, 27, 34-47.
- Gröhn, D., Hecht, H., Rubelt, R. & Schmidt, B. (2009). Der wissenschaftliche „Mittelbau“ an deutschen Hochschulen. Zwischen Karriereaussichten und Abbruchtendenzen. Berlin: ver.di.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2006). Frauen in Führungspositionen. An der Spitze ist die Luft dünn. IAB Kurzbericht 2/2006. Verfügbar unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2006/kb0206.pdf>.
- Spurk, D. (2013). Karriere und Karriereförderung in sich ändernden Arbeitsmärkten. Eingeladener Vortrag auf der BMBF-Projektabschlussstagung: ProNet+ Mit Networking an die Spitze, TU Braunschweig.

Angaben zur Person

Prof. Dr. Simone Kauffeld

- Lehrstuhlinhaberin
- Lehrstuhl für Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie, TU Braunschweig

E-Mail: s.kauffeld@tu-braunschweig.de

Dr. Diana Hoppe

- Projektmitarbeiterin, Karriere-Coach
- Lehrstuhl für Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie, TU Braunschweig

E-Mail: diana.hoppe@tu-braunschweig.de