



Zwischen Exzellenz und Existenz

Aktuelle Herausforderungen im Coaching von
Wissenschaftler/innen

Dr. Monika Klinkhammer

Dr. Anja Frohnen

Basel, Coaching meets Research

Pionierarbeit und Exotenstatus

Kolleg/inn/en weiter empfehlen können

„Kennen Sie einen Coach in Kassel, Münster oder Wien? Ich suche da jemanden, der sich im Hochschulkontext auskennt.“

Übersicht

1. **Wie kam es zum Boom von Coaching in der Wissenschaft?**
2. Was ist das *Coachingnetz-Wissenschaft*?
3. Wo und Wie ist Coaching an Hochschulen verankert – Ergebnisse der Befragung 2010
4. Welche aktuellen Herausforderungen stellen sich für Coaches im Feld Wissenschaft?

Typische Anfragen nach Coaching von Wissenschaftler/innen:

*„Ich habe gerade einen Ruf nach Österreich erhalten, war vorher nur wissenschaftliche Mitarbeiterin. Ich ziehe in drei Wochen um, ich benötige ein Coaching, um mich auf die neue **Rolle als Professorin** dort vorzubereiten. Hätten Sie Zeit und können Sie mich beraten?“*

*„Ich möchte mich das erste Mal auf eine Juniorprofessur bewerben, die Bewerbungsfrist läuft in zwei Wochen ab. Können Sie mir helfen, meine **Bewerbungsunterlagen passgenau und professionell** zu gestalten?“*

*„Ich leite seit zwei Jahren ein hoch dotiertes BMBF-finanziertes und in der Öffentlichkeit breit wahrgenommenes Forschungsprojekt. Mir gleiten gerade die **Fäden aus der Hand**, meine Mitarbeiter/innen machen nicht das, was ich erwarte. Eine große Konferenz steht vor der Tür und mein Zeitbudget reicht nicht mehr aus. Ich bin vor kurzem Vater geworden und fürchte, dass meine **Batterien bald leer** sind. Können Sie mir helfen?“*

Auf der Autobahn zur Professur

Exzellenz versus Existenz

- Ohne Umwege
- Lückenlose
Berufsbiographie
- Was zählt
 - Publikationen
 - Drittmittel
 - Internationalität
 - Transdisziplinarität

Kontextuelle

- Veränderungen an
Hochschulen
- Wettbewerb um
Forschungsmittel
- Hochschulen müssen
Exzellenze nachweisen
- Personalentwicklung
entdeckt
Wissenschaftler/Innen

Herausforderungen auf der Ebene der Organisation

Im kollektiven Bewusstsein:

„Durch Coaching kann eine bestimmte Person ihre Leistungsfähigkeit auf einem bestimmten Gebiet so steigern, dass sie ihre Aufgabe gut, wenn nicht sogar exzellent bewältigen kann.“ F. Buer 2012 OSC

- Coaching = Instrument der Leistungssteigerung
- Coaching = Förderung von Spitzenforschung/ exzellentem wissenschaftlichen Nachwuchs

Übersicht

1. Wie kam es zum Boom von Coaching in Wissenschaft?
2. **Was ist das *Coachingnetz-Wissenschaft*?**
3. Wo und Wie ist Coaching an Hochschulen verankert - Ergebnisse der Befragung 2010
4. Welche aktuellen Herausforderungen stellen sich für Coaches im Feld Wissenschaft?

Coachingnetz-Wissenschaft: Gründung 2005



Coachingnetz-Wissenschaft: Bisherige Projekte



Übersicht

1. Wie kam es zum Boom von Coaching in der Wissenschaft?
2. Was sind die Ziele des *Coachingnetz-Wissenschaft*??
3. **Wo und Wie ist Coaching an Hochschulen verankert - Ergebnisse der Befragung 2010**
4. Welche aktuellen Herausforderungen stellen sich für Coaches im Feld Wissenschaft?

Coachingnetz-Wissenschaft: **Befragung in 2010**

Stichprobe und Rücklauf:

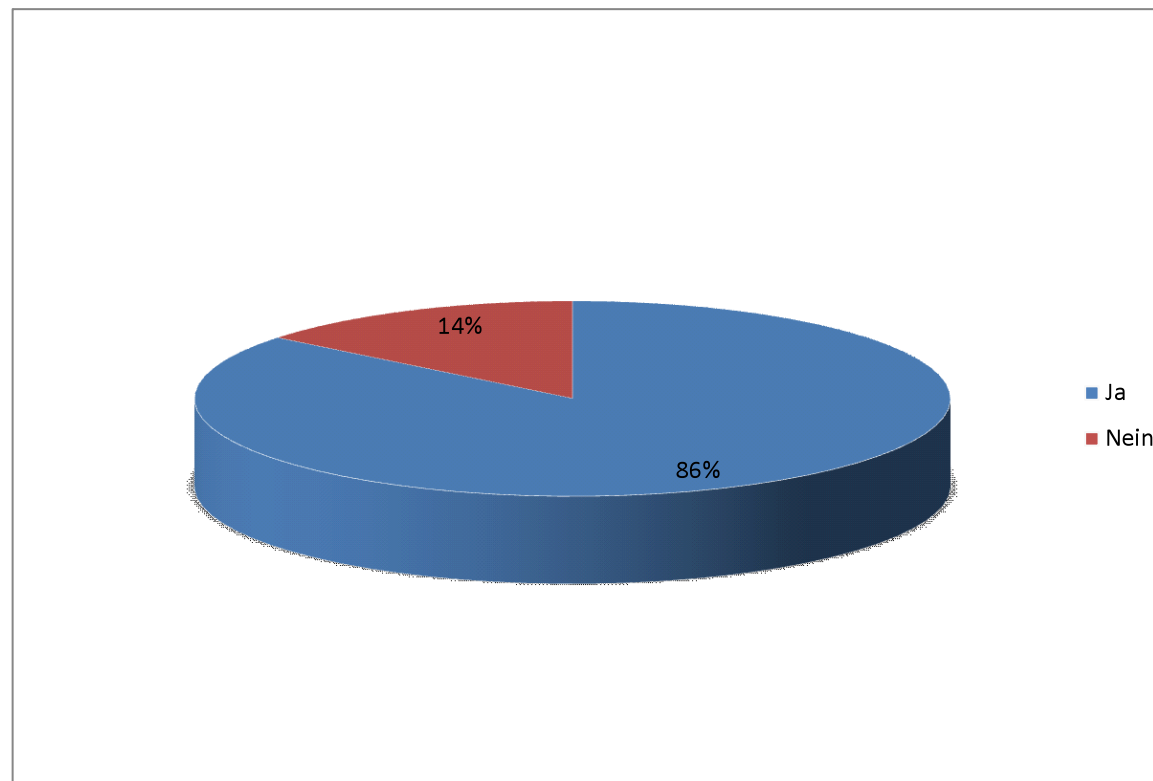
- 97 Verantwortliche an 56 Hochschulen in Deutschland, der Schweiz und Österreich
- Rücklauf: 42 Fragebögen aus 35 Hochschulen

Erkenntnisziele:

- Einschätzung der Bedeutung von Coaching in der Wissenschaft
- Zielgruppen in der Wissenschaft
- Umsetzung und Rahmenbedingungen
- Erwartungen der Hochschulen an Coachs (Qualifikation, Zusammenarbeit)

download : www.coachingnetz-wissenschaft.de

Befragungsergebnis: Einsatz von Coaching



Herausforderungen: Beratungsmarkt Hochschule und Wissenschaft

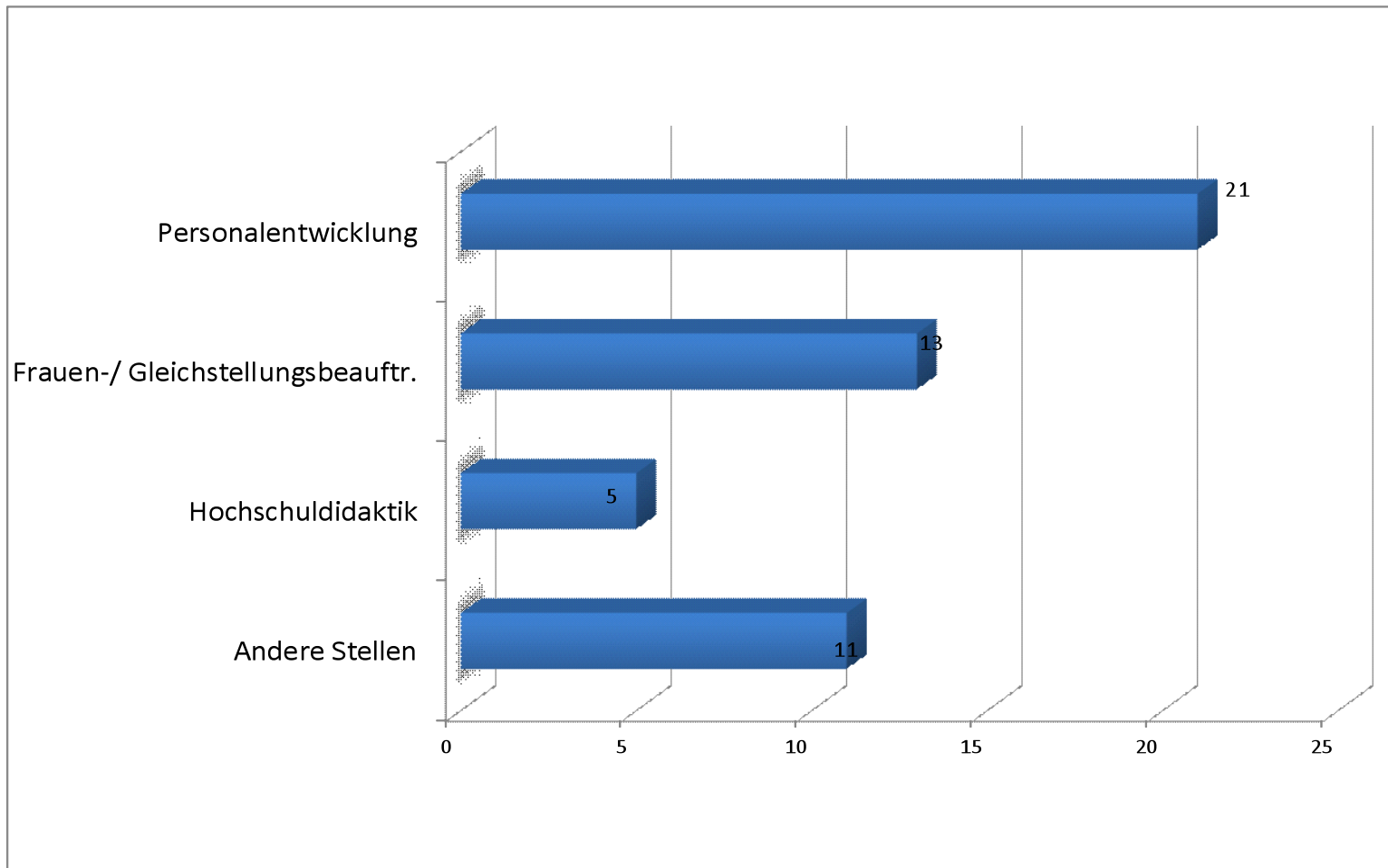
Coaching boomt – auch im Hochschul- und Wissenschaftsbereich:

- Angebot und differenzierte Nachfrage nach Coaching steigen kontinuierlich an – einerseits.
- Andererseits: Coaching im Hochschulbereich keineswegs selbstverständlich und überall implementiert

Herausforderungen:

- Viele differenzierte Anfragen mit unterschiedlichsten Erwartungen an Coaching (von Einzelprozessen bis hin zu komplexen OE- oder PE-Prozessen, in die Coaching integriert ist).
- Beratung über Beratung
- Professionell versus „Kinderschuhe“

Befragungsergebnis: Verantwortung für Coachingsprogramme



Herausforderungen für Coaching-Anbieter

Zunehmend wird Personal für Coachingprogramme eingestellt, das auch als Coach qualifiziert ist:

- Wie kann die Implementierung von internen Coaches und Kooperation von internen und externen Coaches erfolgen?
- Wie die Kooperation vor Ort gestalten?
 - Personalwechsel
 - Kooperation und Konkurrenz
 - befristetes, teilzeitbeschäftigtes Personal

Herausforderungen : Verständnis von Coaching im Hochschulbereich sehr different

Coachingverständnis: reicht von einem professionellen Verständnis von Coaching als prozessorientierte, klar kontraktierte Beratung zur (Selbst-) Reflexion im beruflichen Kontext (z.B. analog Qualitätskriterien DGSv , DCV oder DBVC) bis hin zu Coaching als:

- einmaliges Event
- Fachberatung, Weitergabe von Expertenwissen
- Training zur Leistungssteigerung
- Persönlichkeitsentwicklung, „Life-Coaching“
- Coaching anstelle von Psychotherapie

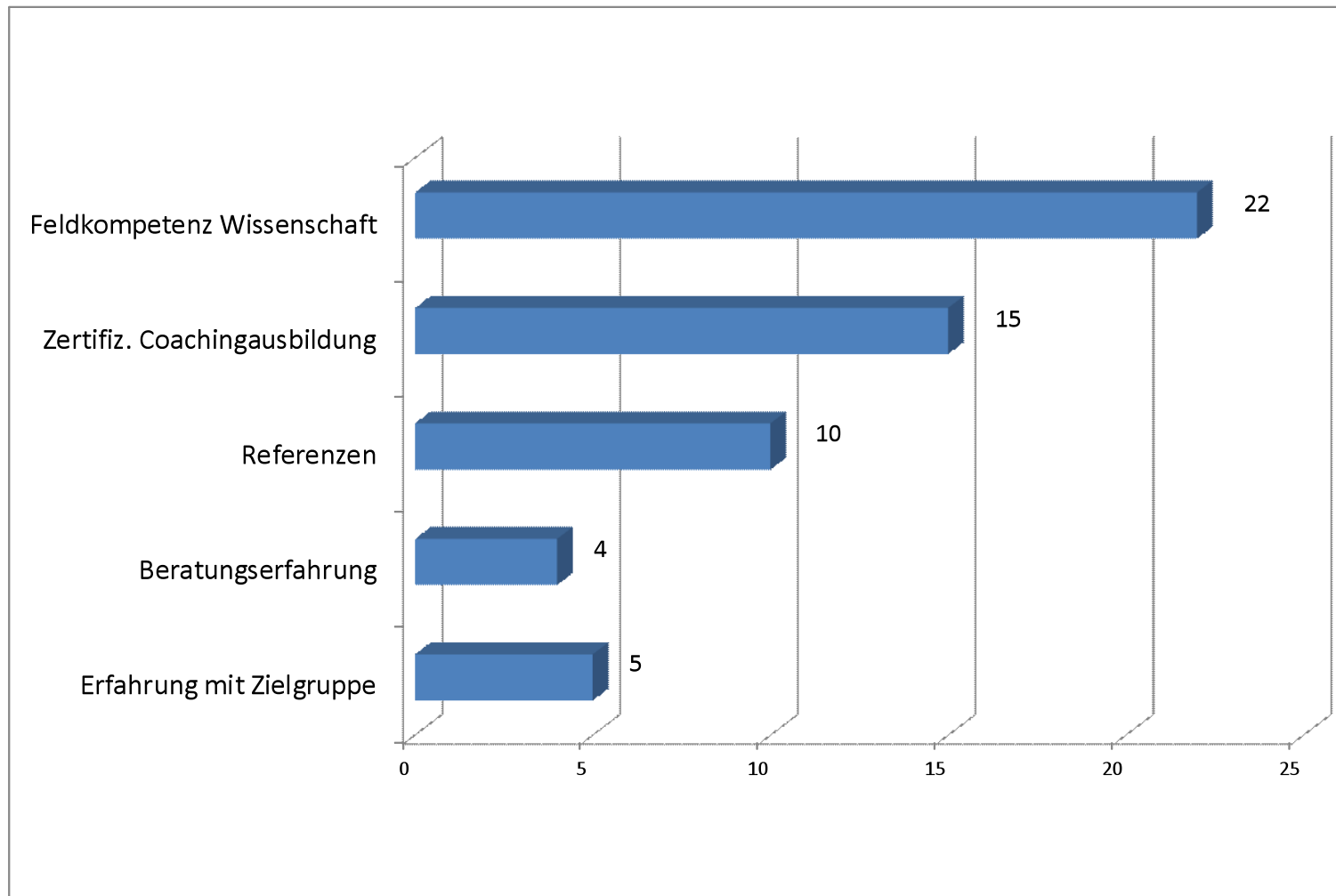
Herausforderungen:

- das eigene Coachingverständnis Anfragen bezogen prüfen und kommunizieren
- „Coaching“ vermarkten, ohne es zu „verwässern“

Befragungsergebnis: Zielgruppen von Coaching

- Professor/innen (n=30)
 - Neuberufene (n=10)
 - Juniorprofessor/innen (n=5)
- Führungskräfte Verwaltung / Wiss.management (n=21)
- Wiss. zwischen Promotion und Berufung (n=16)
- (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen (n=6)
- Promovierende (n=6)/ Studierende (n=3)
- Besondere Funktionen (Lehrende, Projektleitung, Hochschulleitung, Dekanatsassistenten usw.)

Befragungsergebnis: Auswahlkriterien für Coaches



Warum Feldkompetenz?

Kulturelles Wissen/ kulturelles Kapital (Bourdieu) ist entscheidend

- Zugang ins Feld, Zugang zu Coachees, Arbeit auf Augenhöhe mit Professor/innen, Wissen über Wissenschaft als Profession

Doktorgrad = adulte Reife im System

- Erlernen von Wissenschaftskultur durch Teilhabe
- Gefahr „going native“ vs. Distanz zum System Kollegiale Beratung/ Supervision

Coach's brauchen „Schwellenkompetenz“

Kompetenzprofil Hochschule

Fundierte Kenntnisse über **Wissenschaft als Profession**

- Karriereplanung, Qualifikationsstufen, professionsinhärente Krisen
- Identitätswandel in der Laufbahnentwicklung
 - „Free Solo“ vs. Teamplayer
 - Fachwissenschaftler/in zum Manager/in
 - berufsspezifische Ambivalenzen
- Rollenvielfalt von Hochschullehrer/innen
- Kontextuelles Wissen, Reform von Studiengängen, nachhaltige Systemveränderungen
- Geschlechterverhältnisse in Wissenschaft und Hochschulen

Übersicht

1. Wie kam es zum Boom von Coaching in der Wissenschaft?
2. Was sind die Ziele des *Coachingnetz-Wissenschaft*?
3. Wo und Wie ist Coaching an Hochschulen verankert - Ergebnisse der Befragung 2010?
4. **Welche aktuellen Herausforderungen stellen sich für Coaches im Feld Wissenschaft?**

Viel hilft (gegen) viel? Implizite Erwartungshaltung



Fazit für Coaches: Herausforderungen zwischen Exzellenz und Existenzsicherung

Beispiel: Gesundheit und Identität

- Druck auf Hochschulen steigt
- Druck auf Wissenschaftler/innen steigt – Verlagerung auf Ebene des Subjektes = Konflikt zwischen Arbeit und Gesundheit
- Druck im Coaching steigt

Strategien im Coaching erforderlich - wie damit umgehen?

- mit Herrn oder Frau „Prof. Dr. Depressiv“ (Spiewak 2011)?
- mit dem „sich selbst erschöpfenden Selbst“ (Keupp 2012)?
- mit strukturell verursachten Gefühlen von Sinnentleerung?
- mit unaufhaltsamer Beschleunigung und Arbeitsverdichtung ?
- mit dem Risiko des Scheiterns?

Herausforderungen: Ebene der Coachees

Wissenschaftler/innen: Spannbreite zwischen Exzellenz und Existenzsicherung z.B.

- Finanzielle Situation und Existenzgrundlage
- Karriereplanung
- Gesundheit
- Professionelle Identität
- Forschungsinhalte

Herausforderung: Ebene des Coaches In Resonanz ohne Affizierung

Wie gelingt es, mit Schwellenkompetenz und in Resonanz unaffiziert zu bleiben?

Einlassen auf Klienten und sich nicht von Leistungsanforderungen und Schnelligkeit der verändernden Berufs- und Lebenssituationen verführen lassen.

Daueraufgabe: Coach als Türöffnerfunktion, Lotse, Vermittler

- Denken und Gefühl
- Wissen und Prozess
- Problem und Lösung
- Willentliche und unwillkürliche Prozesse
- Berufsphasenspezifische „Abwertungen“
 - zu tabuisierten Systemthemen: „Gut genug?“ „Du bringst es nicht!“ „Das muss besser werden!“

Fazit für Coaches

- Breites Kompetenzfeld im Coaching erforderlich
- Coaches arbeiten als Vermittler zwischen den ‚Welten‘
- Austausch mit Kollegen, Vernetzung sind ein wichtiger Anker in dem dynamischen, leistungsorientierten Feld
- ‚Stay your Ground‘: bewache dein Setting in Verhandlungen mit universitären Auftraggeber/innen
- Klare Haltung zum Anforderungssystem Wissenschaft als Berufskontext und zu eigenen Kompetenzen und Grenzen.
- Wertschätzende „Kultur des Scheiterns“ erforderlich!
- Hohe Zufriedenheit bei Coachee's und als Coach!

Lust auf Coaching zwischen Excellence und Existenz?

Dr. Monika Klinkhammer

Dr. Anja Frohnen

www.coachingnetzwerk-wissenschaft.de