



Dr. Tanja Nazlic



Dipl. Psych. Bettina Schreyögg

Themenlab, 17. Juni 2014

**Coaching im Rahmen von Talent
Development an deutschen Hochschulen**

Im Zuge wachsender Forschungsprofilierung und Qualitätssicherung der Lehre gewinnt die Förderung und Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses für Hochschulen an Bedeutung. Vor dem Hintergrund strukturierter Promotionsprogramme und der Expansion von Graduiertenschulen und -kollegs werden junge Forscher/innen in guter wissenschaftlicher Praxis und erfolgreichem Forschungsmanagement ausgebildet. Neben der überfachlichen Qualifizierung in Curricula der Doktorand/innenausbildung spielen Management bezogene Schlüsselqualifikationen ebenfalls eine wichtige Rolle, unter anderem, um auch Karrierewege in die Wirtschaft und Politik zu eröffnen. Der Hintergrund: Das deutsche Hochschulsystem verzeichnet eine überdurchschnittlich hohe Promotionsquote bei gleichzeitiger hoher Abwanderung aus dem Wissenschaftssystem¹. So verlassen rund 50 % der Promovierten in Deutschland die Hochschulen direkt nach Abschluss ihrer Promotion, ein weiteres Drittel folgt etwa fünf Jahre später.¹ Nur jede/r dritte Doktorandin schlägt langfristig eine Wissenschaftskarriere ein.² In diesen Belegen spiegelt sich die Unsicherheit der Nachwuchswissenschaftler/innen über ihre beruflichen Ziele und Perspektiven.

Coaching als Format der Einzel- oder Gruppenberatung wird zunehmend für die Reflexion und Integration erfolgreicher Zusammenarbeit und Mitarbeiterführung in der Wissenschaft und im Rahmen der Profilbildung für wissenschaftliche Laufbahnen sowie für Karrieren außerhalb der Academia eingesetzt. Individuelle Beratungsanliegen zeigen sich dabei häufig in den Karriere typischen Stadien – vom Promovierenden zum Postdoc oder an der Schwelle zur Professur. So richten sich spezifische Coachingprogramme für Hochschullehrer/innen etwa an Juniorprofessor/innen oder an erst- und neuberufene Professor/innen. Den jungen Professor/innen wird beispielsweise Coaching für gute Hochschullehre oder Coaching für die neue Rolle als Führungskraft angeboten. Neben den institutionell angebotenen Coachingangeboten steigt auch die Zahl privat initiiertes Coaching an. Wissenschaftler/innen, die sich im Beratungsformat Coaching Unterstützung erhoffen. So führt zum Beispiel die Verstetigung der Berufungsfähigkeit von Wissenschaftler/innen über Juniorprofessuren oder Leitungsfunktionen in Nachwuchsgruppen zu einer Öffnung der Qualifikationswege auf dem Weg zur Professur. In der Folge zeigen sich erhöhte Bedarfe der Profil stärkenden Unterstützung in Bewerbungsprozessen und Berufungsverfahren. Als weiteres Trendthema im Karrierecoaching von Wissenschaftler/innen zeigt sich die Frage nach der Vereinbarung von Wissenschaftskarriere und Elternschaft. Dual Career Themen bewegen insbesondere Wissenschaftlerinnen in der Postdocphase.

Insgesamt spielt Coaching im Talent Management an deutschen Hochschulen demnach eine Rolle als Personalentwicklungsmaßnahme im Rahmen strukturierter Angebote und Programme sowie als individuell von Wissenschaftlern angefragtes Beratungsformat.

¹ Quelle: Studie des HIS-Instituts für Hochschulforschung (HIS-HF) in Kooperation mit dem Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft (2013)

² Quelle: Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013



Literatur

- Braun, S., Nazlic, T., Weisweiler, S., Pawlowska, B., Peus, C. & Frey, D. (2009). Effective leadership development in higher education: Individual and group level approaches. *Journal of Leadership Education*, 8, 195-206.
- Elvers, B. (2006). Führungskulturen an der Universität: Feedbackinstrumente als Schlüssel zur Personalentwicklung. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 13 (4), 343-354.
- Nazlic, T. & Schreyögg, B. (2011). Weiterbildung für Wissenschaftler. *Training aktuell*, 12, 30-33.
- Schreyögg, B. (2009). Coaching für etablierte Professor/innen. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 16 (2), 212-219.
- Schreyögg, B. & Nazlic, T. & (2012). Kommunikationsthemen im Coaching. Erkenntnisse aus der Beratungspraxis an Hochschulen. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 1, 1-10.

Angaben zu den Personen

Dipl. Psych. Bettina Schreyögg hat Wirtschaftspsychologie und Erwachsenenbildung in Berlin studiert und forscht im Rahmen ihrer Promotion zu Coaching und Kommunikation. Sie ist als Personalentwicklerin und Leiterin des Qualifizierungsprogramms für den wissenschaftlichen Nachwuchs an der Universität Hamburg tätig und evaluiert dort u.a. das Coachingprogramm für Juniorprofessor/innen. Zuvor arbeitete sie für die Ludwig-Maximilians-Universität München als wissenschaftliche Mitarbeiterin zur Professionalisierung des Coachingangebots am Center for Leadership and People Management. Bettina Schreyögg war vierzehn Jahre selbständig in eigener Praxis als Management Coach (BDP) und Kommunikationstrainerin mit den Schwerpunkten Karriere und Entwicklung sowie Kommunikation und Führung tätig. Sie hat über Coachingthemen und Personalentwicklung an Universitäten veröffentlicht sowie in verschiedenen Coaching- und Führungscurricula an Hochschulen und in Bildungsinstitutionen unterrichtet.

E-Mail: bettina.schreyoegg@uni-hamburg.de

Web: www.uni-hamburg.de/career-center/nachwuchswissenschaftler.html

Dr. Tanja Nazlic ist Diplom-Psychologin und arbeitet selbständig sowie als Kooperationspartnerin des Beratungsunternehmens JANUS als Coach und Beraterin in München. Ihre Kunden sind überwiegend Führungskräfte und Nachwuchsführungskräfte aus Wissenschaft, Verwaltungen und Unternehmen.

Nach ihrem Studium der Sozial- und Wirtschaftspsychologie sowie Fortbildungen zur Mediatorin, Coach und Beraterin sammelte Frau Nazlic mehrjährige Berufserfahrung als Personalentwicklerin bei den Vereinten Nationen, als Beraterin in einer psychologischen Unternehmensberatung sowie als interner Coach und Leiterin des Bereichs Talent Development des LMU Center for Leadership and People Management. Sie promovierte zum Themenbereich Mediation in hocheskalierten Konflikten und veröffentlichte Fachpublikationen u.a. zu den Themen Coaching, Konfliktmanagement und Personalentwicklung. Schwerpunkte ihrer Arbeit sind: Karriere, Persönlichkeitsentwicklung, Führung, Zusammenarbeit im Team sowie Kommunikation und Konfliktklärung.

Email: nazlic@room4development.org

Web: www.room4development.org