

Karriere-Coaching

individuelle Beratung

für wissenschaftliche MitarbeiterInnen

Warum Karriere-Coaching im Bereich Wissenschaft und Forschung

Der Arbeitsbereich Wissenschaft und Forschung ist ausgesprochen kompetitiv. Nicht zuletzt der "Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs" (letzte Fassung 2017) macht deutlich, dass von etwa 100 zeitlich befristet tätigen wissenschaftlichen MitarbeiterInnen in Hochschulen und den wissenschaftlichen Dachverbänden (MPG, HGF, FhG, WGL) nur etwa 20 Beschäftigten eine dauerhafte Perspektive geboten werden kann. Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass sich etwa 80% der wissenschaftlich Tätigen nach ihrer Promotion oder Post-Doc-Zeit beruflich neu orientieren müssen. Wer sich dagegen im Wettbewerb innerhalb von Wissenschaft und Forschung behaupten will, braucht hierfür eine solide Strategie. Beide Varianten - die Karriere innerhalb oder außerhalb der alimentierten Forschung - machen es notwendig, sich einerseits mit den jeweiligen Arbeits-"Märkten" und deren Anforderungsprofilen und andererseits mit dem eigenen Qualifikationsprofil auseinanderzusetzen. Die eigenen Werte, Wünsche, Ressourcen, Talente und Optionen sorgfältig zu analysieren, ist dabei ebenso wichtig, wie die Befähigung, das strategische und operative Handwerkszeug der entsprechenden Bewerbungsverfahren zu kennen und mit den besten Erfolgsaussichten zu nutzen. An exakt diesem Bedarf orientiert sich mein persönliches Karriere-Coaching.

Meine Definition von Karriere-Coaching

Karriere-Coaching ist die temporäre Unterstützung und Beratung von WissenschaftlerInnen mit dem Ziel, durch:

- Klarheit und Präzisierung von eigenen Werten, Motivatoren und Strategien
- Schärfung von Wahrnehmung, Haltungen (*attitudes*) und Beziehungen
- Fokussierung auf eigene Potenziale, Wünsche, Ressourcen und Bedarfe (*Achtsamkeit*)
- optimierte (Selbst-) Organisation und Life-Balance
- gute Entscheidungsanalyse und -kompetenz
- ein breites Spektrum im Entscheidungs- und Verhaltensbereich der eigenen Karriere-Planung ...

mehr Erfolg in der beruflichen Entwicklung zu erlangen.

Zielgruppe

DoktorandInnen, PostDocs sowie Nachwuchs-GruppenleiterInnen oder JuniorprofessorInnen vor oder nach der Evaluationsphase oder rund um Entfristungsentscheidung bei befristeten Arbeitsverträgen, Beratung in Berufungsangelegenheiten.

Mögliche Kontexte und Schwerpunkte

- Entwicklung eines eigenen Qualifikationsprofils
- Erstellung einer Motivationslandkarte
- Analyse der eigenen Werte und (Berufs-) Wünsche
- Klärung von Stärken und Entwicklungsbedarfen
- SWOT-Analyse möglicher Entscheidungs-Optionen
- Selbstbild und Fremdbild (Rollenbild versus Rollenerwartung)
- Betrachtung der bisherigen Berufserfahrungen
- Life-Balance, Zeit- / Selbst-Management
- Klärung von Referenzen und hilfreichen Netzwerken
- Recherche entsprechender Arbeitsmärkte und Stellen-Angebote
- Analyse und Beurteilung geeigneter Bewerbungsmethoden, -formate und -portale
- Entwicklung von Bewerbungskonzepten und -unterlagen sowie deren Optimierung
- Training von Bewerbungsgesprächen (Rollenspiel) bzw. Interviewsituationen.