

Coaching in Hochschule und Wissenschaft Erfahrungen und Trends 2016

Eine Befragung des **Coachingnetz Wissenschaft e.V.**



A Sie und Ihre Institution

A.1 An welcher Art von Institution sind Sie tätig?

- Universität Fachhochschule Kunst-/Musikhochschule andere Hochschule
 außerhochschulisches Forschungsinstitut Verband, Verein, Netzwerk andere Art von Institution

A.2 In welcher Region Deutschlands befindet sich Ihre Institution?

- Nord (SH, HH, HB, NI, MV) Ost (B, BB, SN, SA, TH) Süd (BY, BW)
 West (SL, RP, HE, NRW) deutschsprachiges Ausland nicht-deutschsprachiges Ausland

A.3 Wie viele Personen sind (in etwa) in Ihrer Institution tätig? Bitte rechnen Sie Professorinnen und Professoren, wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen, künstlerisches, technisches- und Verwaltungspersonal ein – nicht jedoch Lehrbeauftragte, Pflegepersonal und Studierende.

- unter 50 über 50 bis 250 über 250 bis 500 über 500 bis 1.000 über 1.000

A.4 In welcher Funktion/Abteilung sind Sie beschäftigt?

- Abteilung, Verwaltungsstelle für Personal-/Organisationsentwicklung hochschuldidaktische Einrichtung
 Verwaltungsstelle ohne explizite Bezeichnung „Personalentwicklung“ Gleichstellungsbüro/-beauftragte
 Hochschul-/Institutsleitung (z. B. Stabsstelle, Referat) Fakultät/Fachbereich/Institut
 Einrichtung für Nachwuchsförderung/Graduiertenschule/-zentrum psychologische Beratung / Career Service
 Projekt (z. B. Qualitätspakt, Exzellenzinitiative) andere, nämlich...

B Coaching an Ihrer Institution

B.1 Wird an Ihrer Institution Coaching als Instrument der Personalentwicklung eingesetzt?

- ja nein weiß nicht

falls ja bei B.1: **Seit wann ungefähr?**

- seit über 10 Jahren seit 5 bis 10 Jahren seit weniger als 5 Jahren
 Coaching wird derzeit eingeführt (z. B. Pilotprojekt, Testphase) weiß nicht

falls nein bei B.1: **Plant Ihre Institution, Coaching künftig einzusetzen?**

- ja vielleicht nein weiß nicht

falls auch künftig kein Einsatz geplant ist: **Welche Gründe gibt es hierfür Ihrer Ansicht nach?**

B.2 Welche Stelle an Ihrer Institution ist, welche Stellen sind verantwortlich für die Programmentwicklung und -koordination des Coachingangebots? (Mehrfachnennungen möglich)

- Abteilung, Verwaltungsstelle für Personal-/Organisationsentwicklung hochschuldidaktische Einrichtung
 Verwaltungsstelle ohne explizite Bezeichnung „Personalentwicklung“ Gleichstellungsbüro/-beauftragte
 Hochschul-/Institutsleitung (z. B. Stabsstelle, Referat) Fakultät/Fachbereich/Institut
 Einrichtung für Nachwuchsförderung/Graduiertenschule/-zentrum psychologische Beratung / Career Service
 Projekt (z. B. Qualitätspakt, Exzellenzinitiative) andere, nämlich...

B.3 An welche Zielgruppe(n) richtet sich das Coachingangebot an Ihrer Institution, und in welcher Intensität?

Zielgruppe für Coaching in Ihrer Institution (falls Zielgruppe nicht vorhanden: Angabe „weiß nicht / gibt es bei uns nicht“)	auf An- bieten			weiß nicht / gibt es bei uns nicht
	regelmäßig dauerhaft	frage, im Einzelfall	wir nicht an	
Professorinnen und Professoren	0	0	0	0
Neuberufene	0	0	0	0
Juniorprofessoren/innen, Nachwuchsgruppenleiter/-innen	0	0	0	0
dauerhaftes wissenschaftliches Personal (z. B. Ratsstellen, Assistenten)	0	0	0	0
dauerhafte Führungskräfte in Verwaltung und Management	0	0	0	0
temporäre Führungskräfte (z. B. Projekt-/Studiengangsleitung)	0	0	0	0
Wissenschaftler/-innen zwischen Promotion und Berufung	0	0	0	0
Lehrende (incl. Lehrbeauftragte, Lehrkräfte für besondere Aufgaben)	0	0	0	0
Personen in nicht-leitenden Funktionen (z. B. Stabsstellen, Projekte)	0	0	0	0
Promovierende	0	0	0	0
Studierende	0	0	0	0
temporäre Forschungsnetzwerke (z. B. SFB, Cluster, Graduiertenkollegs)	0	0	0	0
Arbeitsgruppen, Teams (für Teamcoaching o.ä.)	0	0	0	0
andere Zielgruppen, nämlich...				

B.4 Durch wen werden Coachings in Ihrer Institution durchgeführt? (Mehrfachnennungen möglich)

- Pool aus externen Coaches (mehrere Anbieter / Einzelcoaches)
- ein einzelner externer Anbieter (z. B. Kooperationspartner, Netzwerk von Coaches)
- interne professionalisierte Coaches (mit expliziter Coaching-/Beratungsausbildung)
- interne nicht-professionalisierte Berater/-innen (z. B. Peer Coaching, Mentoringsystem, Tutoren/innen)
- Pool aus externen und internen Coaches
- O andere, nämlich...

B.5 Nach welchen Kriterien wurden/werden die Coaches in Ihrer Institution ausgewählt? Bitte differenzieren Sie zwischen unverzichtbaren „must“, wünschenswerten „should“ sowie ergänzenden „nice to have“-Kriterien.

Kriterium für die Auswahl von Coaches durch die Institution (Auswahl externer Coaches bzw. Besetzung interner Coachingstellen)	nice to have			weiß nicht / nicht relevant
	must	should	have	
regionale Verortung	0	0	0	0
fachliche/disziplinäre Nähe	0	0	0	0
Feldkompetenz / eigene Erfahrungen in der Wissenschaft	0	0	0	0
eigene Führungs-/Projektleitungserfahrung	0	0	0	0
zertifizierte Coachinausbildung	0	0	0	0
Coaching-Referenzen aus anderen Hochschulen/Einrichtungen	0	0	0	0
Erfahrung mit dem konkreten Anliegen (z. B. Führung, Konflikte etc.)	0	0	0	0
Methodenkompetenz, Vielfalt der eingesetzten Methoden	0	0	0	0
eigene Titel und akademische Grade (Prof., PD, Dr., Dr. habil. etc.)	0	0	0	0
Erfahrung mit der konkreten Zielgruppe	0	0	0	0
Zugehörigkeit zu Coaching-/Beratungsverbänden oder Netzwerken	0	0	0	0
Qualität des vorgelegten Coachingkonzepts	0	0	0	0
persönlicher Eindruck / Sympathie	0	0	0	0
hochschul-/wissenschaftsadäquates Honorar	0	0	0	0
eigene Publikations-, Forschungs- und/oder Lehrtätigkeit	0	0	0	0
andere Kriterien, nämlich...				

B.6 Wie erfolgt die Zuordnung von Coachee und Coach („Matching“) in der Regel? (Mehrfachnennungen möglich)

- die Institution gibt den/die Coach vor
- O der/die Coachee hat völlig freie Wahl
- Coachee gibt Präferenzen aus einem Coachingpool an
- O Institution macht mehrere Vorschläge, Coachee wählt aus
- es gibt ein Vorabgespräch zwischen Institution und Coachee zu Bedarf und Anliegen („Clearing“)
- O mehrere Coaches stellen sich vor (z. B. bei einem Workshop)
- O die Institution berät bei der Auswahl
- es gibt ein Orientierungsgespräch von Coachee und Coach vor der endgültigen Auswahl
- O gemeinsamer Prozess mit Institution und Coachee
- O anderes Matching, nämlich...

B.7 Welchen zeitlichen Rahmen hat das Coaching in Ihrer Institution in der Regel?

- a. Die **Anzahl der Termine** liegt in der Regel zwischen _____ und _____ Sitzungen, typischerweise bei _____ Sitzungen.
- b. Die **Dauer der Einzelsitzung** liegt zwischen _____ und _____ Minuten, typischerweise bei _____ Minuten.
- c. Diese **Rahmenbedingungen** variieren wie folgt: es gibt für bestimmte Zielgruppen/Anliegen unterschiedliche Rahmen
 es gibt einen festen zeitlichen Rahmen (z. B. „x bis y Termine zu z Minuten“, „gesamt x Stunden“) für alle Coachings
 der zeitliche Rahmen des Coachings wird jeweils individuell festgelegt andere Rahmenbedingungen, nämlich...

B.8 Wie wird das Coaching finanziert?

- Institution übernimmt die Kosten vollständig Institution übernimmt die Kosten anteilig
 je nach Zielgruppe/Anliegen unterschiedliche Kostenmodelle andere Finanzierung, nämlich...

B.9 In welcher Form findet in Ihrer Institution eine Evaluation der Coachingprozesse üblicherweise statt? (Mehrfachnennungen möglich)

- Coachee füllt einen schriftlichen Fragebogen aus Coachee bearbeitet einen Online-Fragebogen
 Evaluation findet zwischen Coachee und Coach statt der/die Coach gibt eine Rückmeldung an die Organisation
 Abschlussgespräch zwischen Coachee und Institution eine Evaluation der Coachings ist bei uns nicht vorgesehen
 andere Evaluation, nämlich...

C Ihre bisherigen Erfahrungen mit Coaching

C.1 Für welche Themen, Anliegen und/oder Situationen ist Coaching Ihrer Erfahrung nach geeignet?

Thema, Anliegen, Situation	besonders geeignet	bedingt geeignet	nicht geeignet	weiß nicht
Klärung und Stärkung der professionellen Identität	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stressbewältigung, Burnout-Prophylaxe, Zeitmanagement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lebensbalance, Gesundheit und Familie, Selbstmanagement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Konfliktmanagement, Konfliktbearbeitung, Mobbing	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teamentwicklung, Kommunikation in Teams/Arbeitsgruppen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Individuelle Karriereplanung und Strategieentwicklung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Treffen und Umsetzen von Karriereentscheidungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vorbereitung auf Bewerbungssituationen und Verhandlungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Begleitung für Neuberufene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Übernahme formeller/informeller Führungs- und Leitungsfunktionen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lehre, didaktisches Coaching, Umgang mit schwierigen Lehrsituationen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Promotions- und Studienabschluss, Prüfungsangst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Projekt- und Wissenschaftsmanagement, Antragscoaching	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Laterale Führung, Leitungsfunktion auf kollegialer Ebene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Führungsrolle, Führungsstil und Selbstverständnis klären	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umgang mit Vielfalt, gendergerechte und interkulturelle Führung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

weitere Themen, Anliegen, Situationen, nämlich...

C.2 Die Zusammenarbeit zwischen Coach und Coachee unterscheidet sich von den im Hochschul- und Wissenschaftsalltag typischen Kooperations- und Gesprächsformen. Bitte nennen Sie die aus Ihrer Sicht wichtigsten Merkmale der Zusammenarbeit zwischen Coachee und Coach (z. B. „Spielregeln“, Prinzipien), die zu einem erfolgreichen, wirkungsvollen, nachhaltigen Coaching beitragen.

C.3 Nachfolgend finden Sie einige Aussagen über Coaching. Bitte geben Sie aus der Sicht der Erfahrungen mit Coaching an Ihrer Institution an, inwieweit sie der jeweiligen Aussage zustimmen.

Aktuelle Erfahrungen mit Coaching im Hochschul- und Wissenschaftsbereich	stimme voll und ganz zu		...	stimme überhaupt nicht zu		weiß nicht
Coaching ist für bestimmte Zielgruppen und Anliegen „genau das richtige“ Angebot.	0	0	0	0	0	0
Die Nachfrage für Coaching übersteigt das derzeit finanzierbare Angebot.	0	0	0	0	0	0
Coaching ist ein kostenintensives, aber wirksames Instrument.	0	0	0	0	0	0
Es wird zurzeit vieles unter dem Begriff „Coaching“ angeboten, was im Grunde gar kein Coaching ist.	0	0	0	0	0	0
Durch Coaching lassen sich individuelle Themen und Anliegen effektiv bearbeiten.	0	0	0	0	0	0
Es gibt gute und schlechte, seriöse und unseriöse Coaches – man muss bewusst und sorgsam auswählen.	0	0	0	0	0	0
Die meisten Anliegen lassen sich auch mit anderen Methoden als Coaching genau so wirkungsvoll bearbeiten.	0	0	0	0	0	0
Durch rechtzeitiges Coaching lassen sich viele Folgeprobleme vermeiden.	0	0	0	0	0	0
Insgesamt gesehen ist Coaching ein Instrument, dessen Einsatz sich im Hochschul- und Wissenschaftsbereich auszahlt.	0	0	0	0	0	0

C.4 Was halten Sie ganz persönlich von Coaching in Hochschule und Wissenschaft? Bitte führen Sie den Satz-anfang vor dem Hintergrund Ihrer bisherigen Erfahrungen fort: „Coaching ist...“

D Trends für die Zukunft

D.1 Wir interessieren uns für Ihre Zukunftsvorstellung zum Thema „Coaching im Hochschul- und Wissenschaftsbereich“. Bitte geben Sie an, für wie wahrscheinlich Sie das Eintreten der nachfolgenden Beschreibungen bis zum Jahr 2025 halten – unabhängig davon, für wie wünschenswert sie dies halten würden.

Aussage über Coaching in Hochschule und Wissenschaft im Jahr 2025	davon gehe ich ganz fest aus		...	damit rechne ich ganz und gar nicht		weiß nicht
Coaching hat sich als fester Bestandteil in der Personalentwicklung im Hochschul- und Wissenschaftsbereich etabliert.	0	0	0	0	0	0
Coaching ist ein exklusives Nischenangebot für eng umgrenzte Zielgruppen mit konkret definierten Anlässen.	0	0	0	0	0	0
Coaching ist ein Modetrend, der nach wenigen Jahren wieder vorbei gegangen ist.	0	0	0	0	0	0
Die Mehrzahl der Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen verfügt über eigene interne Coaches.	0	0	0	0	0	0
Eine Handvoll von typischen Coachingformaten, Anlässen und Zielgruppen hat sich herauskristallisiert und wird regelmäßig bedient.	0	0	0	0	0	0
Es ist üblich, dass Personen bei der Übernahme von Leitungsfunktionen ein Coaching angeboten wird.	0	0	0	0	0	0
Es gibt eine spezifische Zusatzausbildung „Coaching im Hochschul- und Wissenschaftsbereich“.	0	0	0	0	0	0
Coaching ist ein Breitenangebot, welches der Mehrheit der Beschäftigten in Hochschule und Wissenschaft zur Verfügung steht.	0	0	0	0	0	0

D.3 Wenn Sie an „die“ Coaches im Hochschul- und Wissenschaftsbereich eine Frage richten könnten – welche Frage wäre das? Denken Sie an Fragen zur Gegenwart und Zukunft des Coachings, zum Umgang mit Anliegen oder an Herausforderungen im Hochschul- und Wissenschaftsalltag.

Wenn Sie gerne einen Kurzbericht über die Ergebnisse erhalten möchten, hinterlassen Sie bitte hier Ihre E-Mail-Adresse (wird ausschließlich für den Versand verwendet).