

KEOP

Karriereentwicklungs- und Orientierungsplan

für den wissenschaftlichen Nachwuchs
am Institut für Soziologie

Entwickelt im Rahmen der Rising Scholars Initiative am Institut für Soziologie der Universität Wien

Eva-Maria Schmidt

in Zusammenarbeit mit Carina Altreiter, Cornelia Dlabaja, Theresa Fibich, Nina-Sophie Fritsch, Sophie Psihoda, Lena Seewann, Anna Wanka

Besonderer Dank gilt Ulrike Zartler für ihre kontinuierliche Unterstützung.

www.soz.univie.ac.at/rising-scholars/

Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist für die nachhaltige Entwicklung der Universität Wien und des Instituts für Soziologie als Forschungs- und Lehreinrichtung zentral. UniversitätsassistentInnen (Post- und Prae doc) und ProjektmitarbeiterInnen stellen am Institut für Soziologie mittlerweile die größte Gruppe der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen dar. Auf Grund der universitären Strukturen (Kettenvertragsregelung, Projektarbeit) haben sie nur einen begrenzten Zeitraum an der Universität Wien zur Verfügung, um einerseits ihre akademischen und beruflichen Kompetenzen und Fähigkeiten weiterzuentwickeln und andererseits die für eine universitäre Karriere erforderlichen Qualifikationsarbeiten und Forschungsleistungen zu erbringen. Gerade deshalb ist es notwendig diese begrenzte Zeit optimal zu nützen, alle Entwicklungs- und Qualifikationsmöglichkeiten ideal auszuschöpfen und auf vorhandene Unterstützungsformate zuzugreifen. Das ist auch deshalb zentral, da langfristig nur ein Teil des Nachwuchses dauerhaft im wissenschaftlichen Betrieb verbleiben kann bzw. will, weshalb stets auch Karrierewege außerhalb der Universität und außerhalb der Wissenschaft berücksichtigt werden sollten. Im Folgenden wird daher ein Entwicklungs- und Orientierungsplan für die Karrieren und Kompetenzen des wissenschaftlichen Nachwuchses am Institut für Soziologie vorgestellt, der im Rahmen der [Rising Scholars Initiative](#) entwickelt wurde.

KEOP: Karriereentwicklungs- und Orientierungsplan

Ziel des Karriereentwicklungs- und Orientierungsplans – kurz KEOP – ist es, einerseits NachwuchswissenschaftlerInnen darin zu unterstützen, die Zeit an der Universität für ihre eigene berufliche und wissenschaftliche Entwicklung optimal zu verwerten, andererseits Vorgesetzten am Institut für Soziologie Möglichkeiten darzustellen, den eigenen Nachwuchs gezielt zu fördern und damit auch Qualität von Forschung und Lehre langfristig zu sichern. Der Plan soll als Informationsüberblick und Orientierungshilfe im Hinblick auf potentiell zu entwickelnde Kompetenzen und zu erreichende Meilensteine dienen, und auch bestehende Angebote und Programme der Universität Wien und ihren Dienstleistungseinrichtungen zusammenfassen. Unterschiedlichen Personalgruppen an NachwuchswissenschaftlerInnen am Institut für Soziologie aber auch deren Betreuungspersonen und Seniors dient der KEOP als Orientierung im Hinblick auf potentielle Entwicklungsmeilensteine während der Anstellung. Was können zentrale Fertigkeiten und Kenntnisse sein, die innerhalb eines bestimmten Zeitraums (einer Anstellung) erworben werden können und wie kann der Weg dorthin gestaltet werden?

Der KEOP ist als Vorschlag konzipiert, der auf die jeweilige Anstellungsart, Karrierestufe, Anstellungsdauer und das jeweilige Karriereziel anzupassen und somit flexibel handzuhaben ist. Es werden vier verschiedene **Phasen** eines Anstellungsverhältnisses unterschieden: Orientierungs-, Einstiegs-, Forschungs- und Abschlussphase. Während die **Orientierungsphase** dazu dient, erste Weichen für das Forschungsvorhaben zu stellen (z.B. Finanzierung sichern, Konferenzen ausfindig machen, oder Kontakt zu BetreuerIn/MentorIn/Dienstvorgesetzten aufzunehmen), ist die **Einstiegsphase** gekennzeichnet von der Konkretisierung der Ziele und dem Einstieg in das Forschungsprojekt (bspw. Arbeits- und Zeitplan erstellen, erste Lehrveranstaltungen, erste Publikationsprojekte). Die **Forschungsphase** bezeichnet die intensive Phase des Forschens, Lehrens, Publizierens und der Vernetzung in der Scientific Community. In der **Abschlussphase** wird das Forschungsvorhaben einem Ende zugeführt, erworbenes Wissen zusätzlich gefestigt in diversen Kursen oder Kooperationen mit anderen Institutionen. Auch zukünftige Berufsperspektiven werden in dieser Phase ausgelotet. Zusätzlich dazu ist eine **Selbstevaluationsphase** vorgesehen, die vor allem am Ende einer Anstellungsphase dazu anleitet, sich bestehender, erworbener und noch zu erwerbender Kompetenzen bewusst zu werden.

Der KEOP basiert auf drei **Säulen**, welche bereits bestehende Angebote der Universität Wien und des Instituts für Soziologie ergänzen und formalisieren. Der Fokus liegt dabei auf der Qualifizierung im Bereich der **Lehre** und **akademischen Forschung**, aber auch auf Kompetenzen, die **berufliche Qualifizierung** in außeruniversitären Feldern ermöglichen und Berufschancen im Allgemeinen erhöhen. Außerdem bietet der KEOP Instrumente und Anleitungen zur Selbstevaluierung des eigenen Kompetenzprofils.

Die Qualifizierung für die **Lehre**, aber auch die Aufwertung und Qualitätssicherung der Lehre erfolgt durch einen begleiteten und strukturierten Einstieg: die **Lehreinstiegs- und Orientierungsphase LEOP**. Um die Lehre am Institut für Soziologie aufzuwerten und NachwuchswissenschaftlerInnen gleichzeitig den Einstieg zu erleichtern, wurde für das Institut für Soziologie eine LEOP-Broschüre entwickelt, die die wichtigsten Informationen und ein Curriculum für Erstmals-Lehrende beinhaltet. Als zusätzliche Maßnahmen wurden mit dem regelmäßig stattfindenden Netzwerktreffen ein internes Forum eingerichtet und Möglichkeiten des Team-Teaching (sowohl Junior-Junior als auch Junior-Senior) für das erste Lehrsemester ausgebaut. Die Universität Wien bietet mit dem **Center for Teaching and Learning (CTL)** in diesem Kontext eine Palette an Kursen an, die ebenfalls im KEEOP gebündelt dargestellt werden, damit

Lehr-EinsteigerInnen sich in diesem Angebot zurechtfinden bzw. die richtigen Stellen ausmachen können, um sich bei Bedarf Unterstützung zu holen.

Die Maßnahmen zur **akademischen Qualifizierung** umfassen jene Entwicklungsmöglichkeiten, die für eine Karriere in der Wissenschaft von Relevanz sind: die Etablierung in der Scientific Community und dementsprechende Wege des Networking; Publizieren und Disseminieren der eigenen Forschungstätigkeit; das Einwerben, Leiten und Managen von Projekten, MitarbeiterInnen und Fördergeldern; sowie erweiterte berufliche Qualifikationen. Je nach Karrierestatus und Anstellungsverhältnis rangieren hier die Ziele zwischen dem Projektendbericht bzw. Projektpublikationen, der Dissertation oder der Habilitation.

Die Maßnahmen zur umfassenderen **beruflichen Qualifizierung** können im Anschluss an ein Anstellungsverhältnis auch für außeruniversitäre bzw. nicht-wissenschaftliche Karrierewege von Relevanz sein. Dabei geht es vor allem um Kompetenzen, die zwar während der wissenschaftlichen Anstellung erworben werden, aber auch für andere Arbeitsbereiche und Bewerbungen wichtig sind. Auch bei diesen beiden Säulen der akademischen bzw. beruflichen Qualifizierung sind die bestehenden Angebote der Universität Wien wieder im Plan integriert.

Da der KEOP nicht für alle Anstellungsverhältnisse gleichermaßen anwendbar ist, muss er von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern flexibel gehandhabt werden. Die Relevanz der drei Säulen als auch der unterschiedlichen Phasen variiert je nach Zielsetzung für den eigenen Karriereweg, sowie je nach Dauer und Stundenausmaß der Anstellung. Die folgenden Beispiele sollen unterschiedliche Ziele und deren mögliche Umsetzung veranschaulichen:

1) *Projektanstellung prae doc für 2 Jahre.* Hier wird der Fokus auf der akademischen Qualifizierung im Rahmen des Forschungsprojekts liegen. Je nach persönlicher Zielsetzung kann auch eine lehrspezifische und berufliche Qualifizierung für erweiterte Karrierewege abgestrebt werden.

2) *Universitätsassistent prae doc für 4 Jahre.* Hier liegt der Fokus auf allen drei Säulen. Mit der Dissertation wird akademische Qualifikation angestrebt; eine Lehrverpflichtung führt zur Lehrqualifikation. Nach der Anstellung stehen berufliche Wege im Bereich der akademischen Forschung, der Lehre aber auch andere Wege offen.

3) *Projektanstellung post doc für 3 Jahre.* Im Fokus stehen das Forschungsprojekt und die akademische Qualifizierung in diesem Rahmen, bzw. als Basis für eine Habilitation. Auch die Lehrqualifikation kann relevant sein, wenn darin ein berufliches Standbein gesehen wird.

4) *Universitätsassistent post doc für 6 Jahre.* Hier stehen mit der Habilitation die akademische Qualifizierung und die weitere Lehrqualifikation im Vordergrund. Zusätzliche Kompetenzen im Rahmen einer beruflichen Qualifizierung sind aber auf dieser Karrierestufe ebenso relevant.

KEOP: Karriereentwicklungs- und Orientierungsplan

| | Orientierungsphase | Einstiegsphase | Forschungsphase | Abschlussphase | Selbstevaluation |
|----------------------------------|---|---|---|--|--|
| Lehr-qualifikation | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 1. Kontakt zur SPL ✓ Kooperationspartner für Team-Teaching suchen ✓ Basisqualifizierung bzw. Weiterbildungskurse CTL ✓ Hospitationen ✓ Vernetzungstreffen | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Kontakt SPL ✓ Lehre im Team ✓ Praxiscoaching bzw. Weiterbildungskurse CTL ✓ Vernetzungstreffen | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Kontakt SPL ✓ selbstständige Lehre in untersch. Formaten ✓ Professionalisierung: Weiterbildungskurse CTL ✓ Vernetzungstreffen | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Lehre in Abstimmung mit SPL ✓ Professionalisierung ✓ Gastlehraufträge ✓ FH-Lehre ✓ Erasmus Teaching Mobility ✓ LEOP-Zertifikat | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Erworbene Kompetenzen ✓ Entwicklungspotential identifizieren ✓ CTL- oder PE-Kurse ✓ LEOP-Zertifikat |
| Akademische Qualifikation | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Betreuung/MentorIn finden ✓ Arbeits- und Zeitplan ✓ Recherche Konferenzen ✓ Mitgliedschaften Scientific Community ✓ PE-Kurse | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Regelmäßige Treffen mit BetreuerIn/MentorIn ✓ Konkretisierung Arbeits- und Zeitplan ✓ Erste Konferenzen ✓ Working Paper ✓ Relevante PE-Kurse ✓ DoktorandInnenzentrum, Curricula, Mentoring Programm ✓ Auslandsaufenthalt planen (DLE IB) ✓ Karrierecoaching starten (→ PE Coaching Budget) | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Treffen mit BetreuerIn/ MentorIn ✓ Publizieren, Disseminieren ✓ Konferenzbesuche national und international ✓ Vernetzung: Institut, Fakultät, Scientific Community ✓ Antragstellung (planen) ✓ Kurse: PE, FWF, DZ, GZ ✓ Mentoring Programm ✓ Karrierecoaching (→ PE Coaching Budget) | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Fertigstellung Dissertation, Habil, Endbericht ✓ Publikationen fertigstellen ✓ Konferenzen ✓ Vernetzung: Institut, Fakultät, Scientific Community ✓ Antragstellung (Grants, Stipendien, Projekte, Preise) – selbstständig oder in Kooperationen ✓ Abschlusscoaching, CV-Check | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Stand Publikationsliste ✓ Erworbene Kompetenzen ✓ Entwicklungspotential im Hinblick auf Postdoc-Phase oder Habil definieren |
| Berufliche Qualifikation | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Jahresgespräche mit DV vereinbaren ✓ PE-Kurse | <ul style="list-style-type: none"> ✓ PE-Kurse (zB EDV, Personal Skills) ✓ Projektplanung ✓ Projektmanagement | <ul style="list-style-type: none"> ✓ PE-Kurse (zB Qualitätssicherung, Teamführung) ✓ Projektmanagement ✓ Projektmonitoring ✓ Vernetzung außeruniversitär | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Projektabschluss ✓ Abschluss-Jahresgespräch ✓ Abschlusscoaching, CV-Check ✓ Bewerbungcoaching ✓ PE-Kurse | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Erworbene Kompetenzen allgemein, auch für außeruniversitäre Berufsfelder ✓ Entwicklungspotential definieren |

Legende: [SPL](#)=Studienprogrammleitung; [CTL](#)=Center for Teaching and Learning; [PE](#)=Personalentwicklung: Kurse wie Academic Writing, Präsentationstechniken, EDV, Personal Skills; [DZ](#)=DoktorandInnenzentrum; [GZ](#)=Graduierertenzentrum; [DLE IB](#)=Dienstleistungseinrichtung Internationale Beziehungen; [FWF](#)=Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung; [LEOP](#)=Lehreinsteigs- und Orientierungsphase

Selbstevaluation

Bereits während, aber vor allem am Ende einer Anstellung am Institut für Soziologie der Universität Wien, soll eine Evaluation der erworbenen und bestehenden Kompetenzen dazu dienen, dass NachwuchswissenschaftlerInnen das eigene Profil reflektieren, sich dieser Kompetenzen bewusst werden, aber auch noch bestehendes Entwicklungspotential für ihre Karriere zu identifizieren. Der KEOP bietet für diese Selbstevaluation Hilfestellung in den folgenden Bereichen: Fachkompetenz, Projektmanagement, Teamfähigkeit, Lehr- und didaktische Kompetenz, mündliche Kommunikation, schriftliche Kommunikation, Führungskompetenz, Kreativität, Selbstmanagement und systematisches Arbeiten. Diese Bereiche werden querliegend über alle drei Säulen des KEOP in unterschiedlichem Ausmaß erworben und gefestigt.

Im Folgenden werden mögliche Kompetenzen in diesen Bereichen angeführt. Diese können – im Sinne einer Checkliste – während des einzelnen Phasen kontinuierlich evaluiert und bewusst gemacht, aber auch angeeignet, ausgebaut oder auch formalisiert werden (bspw. durch Seminare und Kurse). Dieser Leitfaden zur Selbstevaluation erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern soll vor allem als **Orientierungshilfe** dienen und ist je nach Anstellungsart und Karrierestadium variabel einsetzbar. Er bildet einerseits benötigte Kompetenzen im Verlauf einer wissenschaftlichen Karriere ab, die aber andererseits auch für jede individuelle Karriereentwicklung nutzbar gemacht werden können, auch in andere Kontexte transferierbar sind und bspw. bei Bewerbungsprozessen sichtbar gemacht werden können. Optimalerweise liegt der Erwerb und die Entwicklung dieser Kompetenzen während eines Qualifizierungsprozesses nicht nur in der Verantwortung der Nachwuchswissenschaftlerin selbst, sondern wird unterstützt von Vorgesetzten und Betreuungspersonen sowie kompetenzorientierten (Weiter-)Bildungsangeboten an der Universität bzw. Institution selbst (Personalentwicklungskurse, andere Dienstleistungseinrichtungen der Universität Wien), die ihr Angebot ebenfalls an diesen unterschiedlichen Bereichen ausrichten.

Fähigkeiten, Kompetenzen, Eigenschaften

Fachkompetenz/ Forschungskompetenz

- Literatur- und Informationsmanagement
- Recherchekompetenz (Forschungsstand, Theorien)
- Analysekompetenz (Literatur, Forschungslücke, Daten)
- Methodekompetenz (Datengenerierung, Datenanalyse)
- Fähigkeit, kritisch und unabhängig zu denken, Forschungsprobleme zu erkennen und Forschungsfragen und –designs zu entwickeln
- Antrags-Schreibkompetenz
- Gute wissenschaftliche Praxis
- Fach- und Theoriewissen zum Forschungsgegenstand
- Forschungsmanagement-Kompetenz
- Fachsprachenkenntnis
- Fähigkeit, sich zu vernetzen und Netzwerke zu erhalten
- Kenntnisse über Karriere- und Fördermöglichkeiten

Mündliche und schriftliche Kommunikation

- Zielgruppen- und kontextadäquates Formulieren und Vermitteln von Wissen/Inhalten
- Fähigkeit, klar und stringent zu formulieren und kohärente Argumentationsstränge zu bilden
- Technische Medienkompetenz und Kenntnis über verschiedene Kommunikationstechniken und -methoden
- Interdisziplinäre Kommunikation
- Interkulturelle Kommunikation
- (Fremd-)Sprachkompetenzen
- Rhetorik und Argumentieren
- Zielgruppenspezifische Disseminationsfähigkeit
- Kenntnisse über Publikationsabläufe
- Fähigkeit, Ergebnisse zu verteidigen und zu vermarkten
- Präsentationsfähigkeit
- Visualisieren

Lehr- und didaktische Kompetenz

- Fähigkeit, Wissen und Erfahrungen zu vermitteln
 - Lehrveranstaltungsplanung
 - Lehrevaluation
 - Strukturierung und Vermittlung von Lernstoff
 - Fähigkeit, unterschiedliche Lehrformate einzusetzen und unterschiedliche Lehrinhalte angemessen zu vermitteln
 - Betreuen und Beraten
 - Prüfen
 - Fähigkeit, eigenen Lehrstil und eigene Lehrtechniken zu entwickeln
-

Teamfähigkeit

- Kooperationsfähigkeit: Fähigkeit, kooperative Teambeziehungen aufzubauen und aufrecht zu erhalten
- Teamkommunikation
- Interkulturelle Kompetenz
- Interdisziplinäre Kompetenz
- Konfliktfähigkeit
- Kritikfähigkeit: Fähigkeit, Kritik konstruktiv zu formulieren, anzuhören und adäquat zu reagieren

Projektmanagement

- Koordinations- und Organisationsfähigkeit
- Ablaufsmanagement: Fähigkeit, Zeit- und Arbeitsabläufe abzuschätzen und (Zwischen-)Ziele zu formulieren
- Fähigkeit, potentiell auftretende Probleme und Risiken zu identifizieren, zu evaluieren und adäquat zu handeln
Zeitmanagement
- Ressourcenmanagement (Finanzen, Personal, Infrastruktur)
- Veranstaltungsmanagement

Führungskompetenz

- Strategisches Denken und Handeln
- Verhandlungsführung
- Durchsetzungs- und Argumentationsfähigkeit
- Fähigkeit, die Verantwortung für den Aufbau und die Leitung eines (Forschungs-)Teams zu übernehmen und Teamprozesse zu steuern
- Konfliktmanagement
- Fähigkeit, die Entwicklung und das Wohlergehen von Teammitgliedern zu fördern und zu begleiten
- Entscheidungskompetenz
- Fähigkeit, Aufgaben adäquat abzugeben
- Monitoring

Kreativität

- Fähigkeit, Trends und Innovation zu erkennen
 - Fähigkeit, neue Wege wissenschaftlicher Herangehensweisen an ein Problem zu beschreiten
 - Fähigkeiten, Verbindungen zwischen bislang unabhängigen Aspekten herzustellen
 - Flexibilität im Denken
 - Fähigkeit, kritische und herausfordernde Fragen zu stellen
 - Neugierde und Aufgeschlossenheit
 - Kreativität in der Umsetzung von Projekten und in der Vermittlung von Inhalten
-

Selbstmanagement

- Fähigkeit, Karriereziele realistisch zu definieren und Karrierefortschritt zu managen
- Selbstreflexion
- Selbstdarstellung, Selbstvermarktung
- Selbstbewusstsein: Fähigkeit, seine Kompetenzen, Erfahrungen und Fähigkeiten zu präsentieren, in CVs, Bewerbungen, Anträgen und Gesprächen
- Selbstmotivation, Durchhaltevermögen und Frustrationstoleranz
- Fähigkeit, Prioritäten zu identifizieren und zu setzen
- Professionelles Selbstverständnis und Integrität
- Ethisches Denken und Handeln
- Leidenschaft und Enthusiasmus
- Work-Life-Balance/Life-Domains-Balance
- Übernahme von Verantwortung
- Weiterbildungswille

Systematisches Arbeiten

- Fähigkeit, Ziele zu formulieren und systematisch in Arbeits- und Zeitpläne zu übersetzen
- Problemlösekenntnisse und –strategien
- Analytisches und eigenständiges Denken
- Literatur-, Informations- und Datenmanagement
- Organisations-, Strukturierungs- und Optimierungsfähigkeit
- Abstraktionsfähigkeit
- Angemessene Detailgenauigkeit

Literatur

Careers Research and Advisory Centre (CRAC) (2017): Researcher Development Framework.

Available at www.vitae.ac.uk/rdf

Cardiff University (2017). Doctoral Academy Programme. Available at

http://www.cardiff.ac.uk/_data/assets/pdf_file/0010/717049/Doctoral_Academy_Programme_2016_2017.pdf

Vurgun, Sibel (Hg.) (2016): Kompetenzen von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern. Entwicklung eines Kompetenzmodells. UniWIND-Publikationen, Band 6. Available at www.uniwind.org