

Zeitschrift für Beratung und Studium

Handlungsfelder, Praxisbeispiele und Lösungskonzepte

Mental Health in der Promotionsphase

- The Mental Health Crisis among Doctoral Researchers – Findings and Best Practices
 - Integratives Coaching für junge Forschende
Entwicklung und Evaluation eines speziellen Beratungsangebots zur Optimierung der Leistungsfähigkeit und psychosozialen Stabilität von jungen Wissenschaftler:innen
 - ZBS-Gespräch mit Professor Andreas de Bruin zum Thema „Achtsam Promovieren“
- Psychische Belastung Promovierender – mit dem Leitfaden BAOBAB zu besserer psychischer Gesundheit durch Beratung
 - Promotion – Ja oder Nein!?
Ein Workshop-Programm für Studentinnen zur Begleitung und Motivation im Promotionsentscheidungsprozess

1 | 2022

Herausgeber*innenkreis

Eva Fischer, ehem. Leiterin der Zentralen Studienberatung der Ruhr-Universität Bochum

Frank Hofmann, Dr., Leiter der Psychosozialen Beratungsstelle des Studentenwerks Heidelberg

Franz Rudolf Menne, M.A., bis 2019 Zentrale Studienberatung der Universität zu Köln

Melanie Rambeck, Dipl.-Päd., Leiterin der Zentralen Studienberatung der Hochschule Hamm-Lippstadt

Gerhart Rott, Dr., Akad. Direktor, bis 2009 Zentrale Studienberatung, Bergische Universität Wuppertal, ehem. Präsident des FEDORA – Forum Européen de l’Orientation Académique

Jörn Sickelmann, Akademischer Direktor, Leiter des Akademischen Beratungs-Zentrums Studium und Beruf (ABZ) der Universität Duisburg-Essen

Martin Scholz, M.A., Zentrale Studienberatung der Leibniz Universität Hannover

Peter Schott, Dipl.-Psych., selbständiger Studienberater, Münster; bis 2015 Leiter der Zentralen Studienberatung der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster

Wolff-Dietrich Webler, Prof., Dr., Leiter des IWBB – Institut für Wissenschafts- und Bildungsforschung, Bielefeld

Daniel Wilhelm, Dipl.-Psych., Studienberater an der Zentralen Studienberatung der Universität Bielefeld

David Willmes, Dr., Referent und stellvertretender Leiter der Internationalen Graduiertenakademie (IGA), Freiburg Research Services (FRS), Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

Hinweise für die Autor*innen

In dieser Zeitschrift werden i.d.R. nur Originalbeiträge publiziert. Sie werden doppelt begutachtet. Die Autor*innen versichern, den Beitrag nicht zu gleicher Zeit an anderer Stelle zur Publikation angeboten zu haben. Beiträge werden nur dann angenommen, wenn die Autor*innen den Gegenstand nicht in vergleichbarer Weise in einem anderen Medium behandeln. Senden Sie bitte das Manuskript als Word-Datei und Abbildungen als JPG- oder EPS-Dateien per E-Mail an die Redaktion (Adresse siehe Impressum).

Wichtige Vorgaben zu Textformatierungen und beigefügten Fotos, Zeichnungen sowie Abbildungen finden Sie in den „Autorenhinweisen“ auf unserer Website:
www.universitaetsverlagwebler.de

Ausführliche Informationen zu den in diesem Heft aufgeführten Verlagsprodukten erhalten Sie ebenfalls auf der zuvor genannten Website.

Impressum

Verlag, Redaktion, Abonnementsverwaltung:

UVW UniversitätsVerlagWebler
Der Fachverlag für Wissenschaft & Hochschule
Bünder Straße 1-3 (Hofgebäude), 33613 Bielefeld
Tel.: 0521 - 92 36 10-12, Fax: 0521 - 92 36 10-22,
E-Mail: info@universitaetsverlagwebler.de

Geschäftsführende Herausgeber:

David Willmes, E-Mail: david.willmes@frs.uni-freiburg.de
Frank Hofmann, E-Mail:
frank-hagen.hofmann@stw.uni-heidelberg.de

Anzeigen: Die ZBS veröffentlicht Verlagsanzeigen, Ausschreibungen und Stellenanzeigen. Aufträge sind an den Verlag zu richten. Die jeweils gültigen Anzeigenpreise sind auf Anfrage im Verlag erhältlich.

Redaktionsschluss dieser Ausgabe: 10.03.2022

Erscheinungsweise: 4mal jährlich

Grafik: Ute Weber Grafik Design, München. Gesetzt in der Linotype Syntax Regular.

Satz: UVW, E-Mail: info@universitaetsverlagwebler.de

Druck: Sievert Druck & Service GmbH

Abonnement/Bezugspreis: (zzgl. Versandkosten)

Jahresabonnement: 89 Euro
Einzelheft: 23.50 Euro, Doppelheft: 44.90 Euro
Abo-Bestellungen und die Bestellungen von Einzelheften sind unterschrieben per Post oder Fax bzw. per E-Mail an den Verlag zu richten.

Das Jahresabonnement verlängert sich automatisch um ein Jahr, wenn es nicht 6 Wochen vor Jahresende gekündigt wird.

Copyright: UVW UniversitätsVerlagWebler

Die mit Verfasser*innennamen gekennzeichneten Beiträge geben nicht in jedem Falle die Auffassung der Herausgeber*innen bzw. Redaktion wieder. Für unverlangt eingesandte Manuskripte/Rezensionsexemplare wird keine Verpflichtung zur Veröffentlichung/Besprechung übernommen. Sie können nur zurückgegeben werden, wenn dies ausdrücklich gewünscht wird und ausreichendes Rückporto beigefügt ist. Die Urheberrechte der hier veröffentlichten Artikel, Fotos und Anzeigen bleiben bei der Redaktion. Der Nachdruck ist nur mit schriftlicher Genehmigung des Verlages gestattet.

Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Zeitschrift für Beratung und Studium

Handlungsfelder, Praxisbeispiele und Lösungskonzepte

Einführung der geschäftsführenden Herausgeber

Von David Willmes & Frank Hofmann

II

Beratungsentwicklung/-politik

Ivona Kafedjiska, Lea Heckmann, Vanessa Pires,
Pankhuri Saxena & Jana Lasser

The Mental Health Crisis among Doctoral Researchers –
Findings and Best Practices

1

Beratungsforschung

Volker Kreß, Michael Sperth & Rainer M. Holm-Hadulla

Integratives Coaching für junge Forschende
Entwicklung und Evaluation eines speziellen
Beratungsangebots zur Optimierung der Leistungsfähigkeit
und psychosozialen Stabilität von jungen
Wissenschaftler:innen

8

ZBS-Gespräch

ZBS-Gespräch mit Professor Andreas de Bruin
zum Thema „Achtsam Promovieren“

14

Anregungen für die Beratungspraxis/ Erfahrungsberichte

Angela Heinrich

Psychische Belastung Promovierender – mit dem
Leitfaden BAOBAB zu besserer psychischer
Gesundheit durch Beratung

18

Alena Fröde

Promotion – Ja oder Nein!?

Ein Workshop-Programm für Studentinnen zur Begleitung
und Motivation im Promotionsentscheidungsprozess

25

Seitenblick auf die Schwesterzeitschriften

Hauptbeiträge der aktuellen Hefte
Fo, HSW, HM, P-OE und QiW

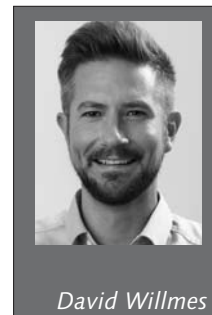
IV

Die Diagnose ist besorgniserregend. Manche sprechen von einer Krise bei den Menschen, die für die Zukunft der Wissenschaft stehen. Klar ist: Junge Forschende leiden. Unter Abhängigkeitsverhältnissen, arbeitsbedingtem Stress und Zukunftsängsten. Werden innere und äußere Konflikte nicht gelöst, steigt das Risiko, psychisch zu erkranken. An einer Angststörung, Depression oder Zwangserkrankung. So lauten die Befunde – bis zu dreimal häufiger bei Promovierenden als bei anderen Akademiker:innen, die fernab der Forschung arbeiten. Bestürzung über das, was Studien zutage bringen, genügt nicht. Es ist wichtig, genau hinzuschauen. Wo liegen systemische Gründe für die psychischen Belastungen? Welche Maßnahmen können zur Verbesserung der Situation beitragen? Das Thema geht alle an, die durch ihr Handeln, durch ihren Umgang mit anderen Menschen zur Kultur im Hochschul- und Wissenschaftssystem beitragen: Professionelle, die junge Forschende mit Beratungs- und Workshopangeboten unterstützen, mitfühlende und -arbeitende Kolleg:innen, zur Fürsorge verpflichtete Vorgesetzte und Betreuende sowie Verantwortliche in den Instituten, Fakultäten und Hochschulleitungen.

Wir schauen in diesem Heft genau hin und lassen Menschen zu Wort kommen, die sich für die psychische Gesundheit von Promovierenden einsetzen. Indem sie dazu forschen, beraten oder als Betroffene ein Licht auf die Missstände werfen und mit Appellen den hochschulpolitischen Diskurs befeuern.

Letztgenannte eröffnen das Schwerpunktthema. **The Mental Health Crisis among Doctoral Researchers – Findings and Best Practices** lautet der Titel des Beitrags von *Ivona Kafedjiska, Lea Heckmann, Vanessa Pires, Pankhuri Saxena & Jana Lasser*. Ihre Mission: Im Rahmen des Netzwerks N² Aufmerksamkeit erzeugen – auch durch eigene Befragungen unter Promovierenden außeruniversitärer Einrichtungen –, um zu destigmatisieren und Vorschlägen zur Verbesserung der Forschungskultur Nachdruck zu verleihen. **Seite 1**

Basierend auf einem aus psychotherapeutischen Prinzipien abgeleiteten Modell integrativen Coachings illustrieren *Volker Kreß, Michael Sperth & Rainer M. Holm-Hadulla* im Beitrag **Integratives Coaching für junge Forschende – Entwicklung und Evaluation eines speziellen Beratungsangebots zur Optimierung der Leistungsfähigkeit und psychosozialen Stabilität von jungen Wissenschaftler:innen** anhand einer Fallvignette den Beratungsprozess eines Nachwuchswissenschaftlers. Ergänzend stellen sie Ergebnisse einer Studie vor, die die psychi-



David Willmes



Frank Hofmann

schen Belastungen, häufige Themenstellungen und die Wirksamkeit von Beratung bei dieser Zielgruppe dokumentieren. **Seite 8**

Was können Achtsamkeit und Meditation zur psychischen Gesundheit beitragen? *Andreas de Bruin* lehrt und forscht als Professor an der Hochschule München zu diesem Thema – und er bietet Kurse speziell für Promovierende an. Im **ZBS-Gespräch** spricht er über die Bedeutung und Effekte von Achtsamkeits- und Meditationspraktiken im Hochschulkontext, ein tieferes Achtsamkeitsverständnis und warum Doktorand:innen davon profitieren. **Seite 14**

Anschließend bietet *Angela Heinrich* in ihrem Beitrag **Psychische Belastung Promovierender – mit dem Leitfaden BAOBAB zu besserer psychischer Gesundheit durch Beratung** eine praxisnahe Rahmung von Beratungsgesprächen, die basierend auf einschlägigen Studien relevante Einflussfaktoren auf das psychische Wohlbefinden und die Resilienz inmitten der Herausforderungen einer Promotion adressiert. **Seite 18**

Während sich die vorangegangenen Arbeiten mit psychischen Belastungsfaktoren während der Promotion befassen, setzt *Alena Frödes* Beitrag **Promotion – Ja oder Nein!? Ein Workshop-Programm für Studentinnen zur Begleitung und Motivation im Promotionsentscheidungsprozess** davor an. Sie beschreibt ein strukturiertes Angebot, um auf Basis von fundierten Informationen über Anforderungen und in der Reflexion eigener Ziele und Motive eine bewusste, aktive Entscheidung für oder gegen eine Promotion (und damit verbundener Herausforderungen) zu treffen. **Seite 25**

David Willmes & Frank Hofmann

Anzeigenannahme für die „Zeitschrift für Beratung und Studium“

Anzeigenpreise: auf Anfrage beim Verlag

Format der Anzeige: JPeG- oder EPS-Format, min. 300dpi Auflösung

Kontakt: **UniversitätsVerlagWebler**, Bündler Straße 1-3, 33613 Bielefeld, E-Mail: info@universitaetsverlagwebler.de

Ivona Kafedjiska, Lea Heckmann, Vanessa Pires, Pankhuri Saxena & Jana Lasser

The Mental Health Crisis among Doctoral Researchers – Findings and Best Practices

A harmonized survey conducted among doctoral researchers at the Max Planck Society, Helmholtz and Leibniz Association, reveals that more than 15% of the doctoral researchers suffer from moderate to severe depressive symptoms, and almost 40% from anxiety. Three factors correlate prominently with mental health outcomes: high workload, unsatisfactory supervision and an unsupportive working environment. To address these challenges, we propose various measures such as truthful time tracking, mandatory supervision trainings and the introduction of thesis advisory committees. We also advocate for 4-year contracts and free counselling for all doctoral researchers. By adopting these systemic changes, we hope to cause a shift towards less precarious working conditions for early career researchers and transform academia into a place where good research does not come at the expense of the researcher's mental health.

Introduction

Here is some bad news: we have a mental-health crisis in academia. Here is some good news: mental health issues are slowly getting de-stigmatised. A particular trend is slowly emerging, which entails the idea that achieving a greater scientific standard goes hand in hand with preserving one's mental health. Various surveys, online campaigns on social media such as Twitter, and extensive reports by well-established journals (Nature), are all responsible for propelling this trend forward.

We – the N² Network – strongly support these initiatives as we firmly believe that innovative, creative, and sustainable research is inextricably linked to the good mental health of researchers. Our network consists of the Leibniz PhD Network, Max Planck PhDnet, Helmholtz Juniors and IPP Mainz PhD Network. Together, we represent more than 16.000 doctoral researchers (DRs) and consecutively form one of the largest network of doctoral researchers in Germany. The main aim of our network is to advance the career development and secure good working conditions of DRs – and looking out for our DR's mental health and well-being is a crucial part of that effort. We do so not only through our public outreach on the topic (see for example Peterse et al. 2018), but also by evaluating the situation of our DRs and identifying common concerns through a bi-annual survey among our member institutions.

In 2019, we performed a harmonisedⁱ survey that focused on assessing the current state of mental health of the ~ 5,000 DRs that filled the survey (~30% participation). In addition, we collected information about a multitude of factors governing a DRs daily life, such as working conditions, supervision quality and experiences with power abuse. We aimed to tease apart multiple complex relationships between the conditions that early

career researchers find in academia and mental health outcomes. Here, we would like to share some of the main findings of the survey. In addition, since our network is about observing the current situation and improving it, a key part of this article entails examples for best practices that can help improve the situation.

By drawing inspiration from the survey's data and by outlining best-practice examples, we try to accentuate the unmistakable link between having a healthy working environment and conducting high-quality research. In addition to this, we hope to continuously raise awareness about the mental-health crisis in academia and inspire not only the DRs, but also supervisors, human-resources and management departments, to invest more time and resources into alleviating the negative impact of some of the worrisome aspects of working in modern-day academia. In the following sections, we report results obtained in the Leibniz Association, Max Planck Society and Helmholtz Association individually to allow for comparisons between the three largest non-university research organisations in Germany. Additionally, we use single examples from the survey reports of our institutions to highlight possible factors affecting our DRs mental well being.

Mental health issues are rampant in doctoral researchers

In the 2019 survey we chose two well-established instruments to assess mental health: the PHQ-8 depression (Kroenke et al. 2010) and a short form of the STAI questionnaires (Marteau/Bekker 1992). This enabled us to identify the level of depressive and anxiety symptoms among the participants and compare our findings to si-

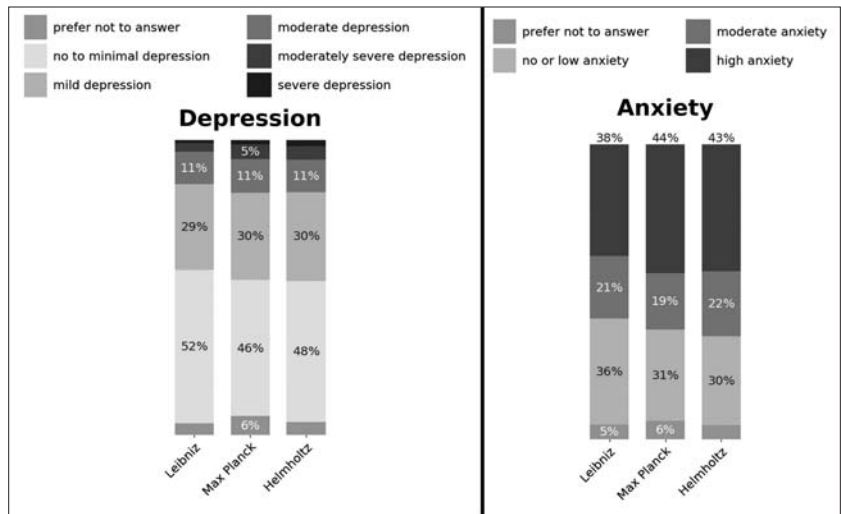
ⁱ The same survey was run at the same time in all our member organisations.

milar surveys in other institutions and the general population.

What we found was worrisome: more than 15% of DRs report suffering from moderate to severe depressive symptoms¹ (15% in Leibniz, see Beadle et al. 2019 17.9% in Max Planck, see Olsthoorn et al. 2019 and 17.7% in Helmholtz, see Peukert et al. 2019), which is almost double as high as the numbers among the general population in Germany (9.9% within the age group from 18-29 years, 7.9% for 30-39 years, Maske et al. 2016). Looking at anxiety, roughly 40% of the DRs report a high level of overall anxiety symptoms² (38% in Leibniz, 43.7% in Max Planck, and 42.9% in Helmholtz Juniors).

A recent meta-study (Satinsky et al. 2021), informed mostly by studies conducted in the US, showed a very similar prevalence of 18% for clinically significant depressive symptoms measured using PHQ-9 (CI 14-22%). The same study reports somewhat lower levels of clinically significant anxiety (17%, CI 12-23%) but uses a different scale (GAD) and reports high between-study variance in anxiety symptoms, ranging from as low as 4% to as high as 40%. Taken together these findings show that mental health problems are not unique to German institutions but are rampant in academic institutions around the globe.

To learn which of the many factors (see Figure below) might be impacting our DRs' mental well-being, we correlated these factors with the DRs' satisfaction with different aspects of their PhD. In the following section, we will discuss the three factors that we have found to have the strongest correlation on the DRs' mental well-being:



workload, supervision, and work environment and atmosphere. However, we want to stress out that the correlation between these factors and the DRs' well-being is one interpretation of the data, but not necessarily the only one. Namely, the seemingly causal impact we discuss could go in both ways, or even be influenced by other factors outside the survey's scope, eventually adding to more complex scenarios that we cannot disentangle.

Workload

Findings

Considering the workload that DRs are coping with, we see that 3/4 of our DRs work extra hours, with 50% working more than 45 hours a week and 35% working more than 50 hours a week. In addition, only 1/3 take all of

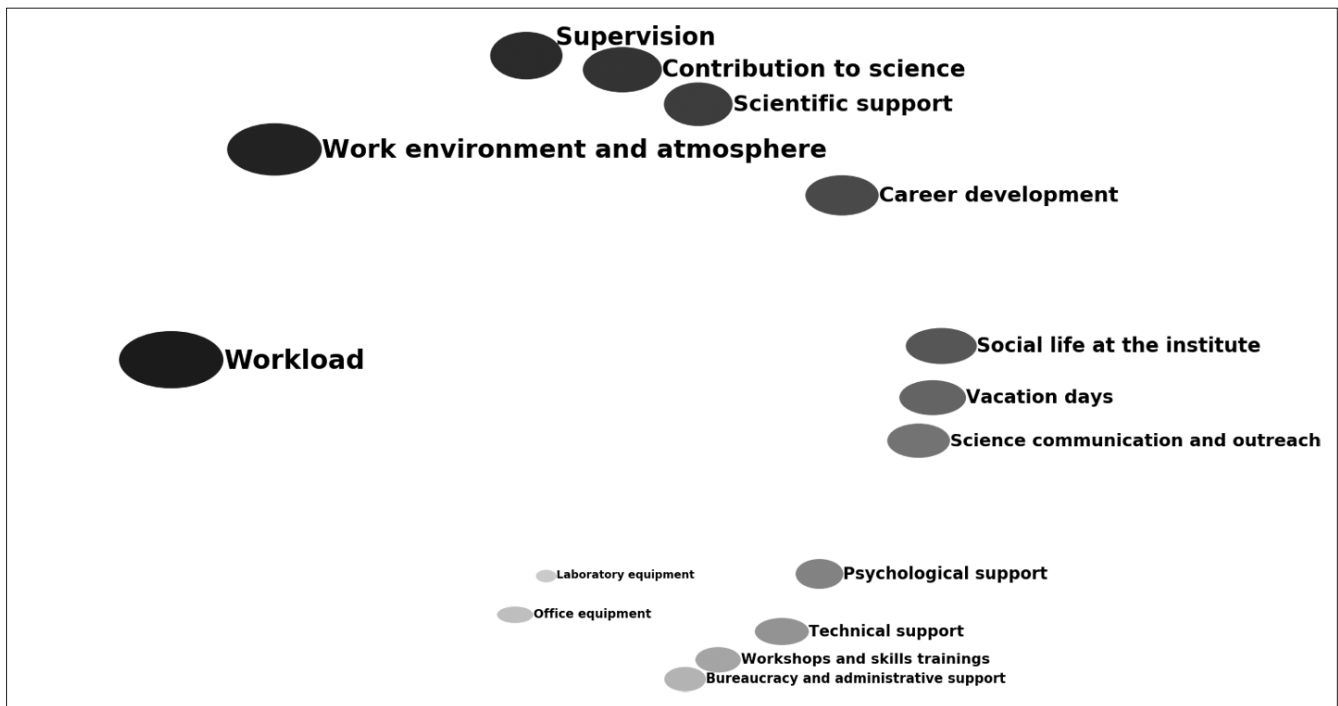
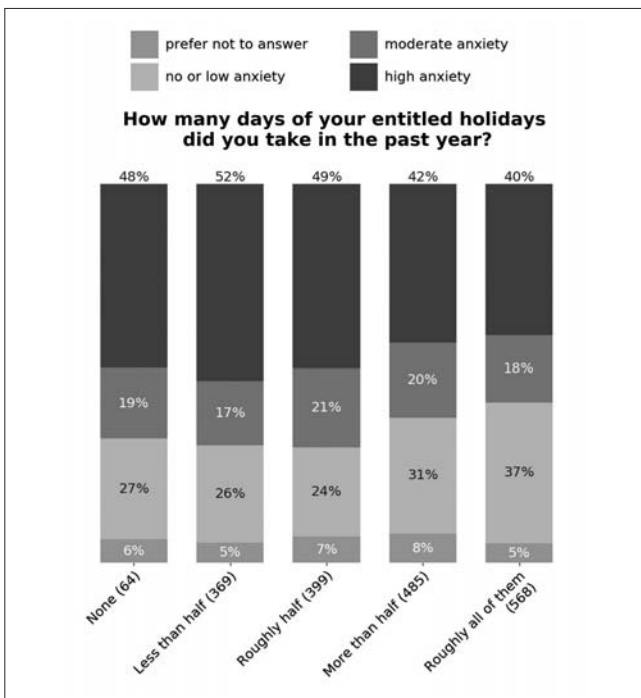


Illustration showing the different aspects of a PhD that are correlated with mental health symptoms. The darker, bigger and further outside a point is, the larger is its influence on the DRs mental health.

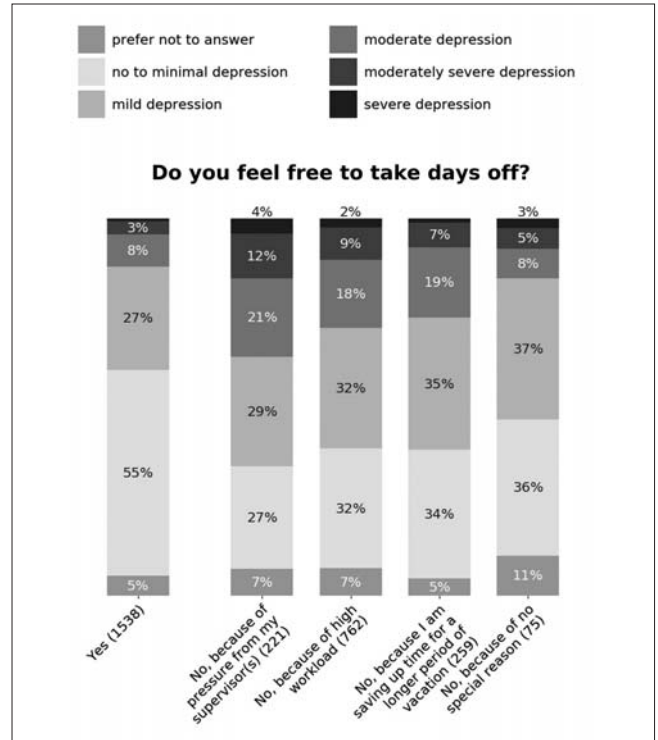
their holidays, roughly 2/3 do not feel free to take their holidays, and most DRs work on weekends at least once per month (Beadle et al. 2020; Olsthoorn et al. 2020; Peukert et al. 2020). The time pressure to complete the PhD and publish, combined with the toxic idea that working long hours leads to better results, as well as strain from supervisors, leads to overworked and exhausted DRs. They feel anxious and guilty to take some time off work. Sadly, working extra hours without taking time off takes its toll on the mental health of the doctoral researchers, as confirmed by the survey's data. All of these factors – working extra hours, not taking holidays and working on the weekends – are positively correlated with symptoms of deteriorating mental health. More specifically, among the DRs, who are taking less than half of their holidays, 26% show moderate to severe depressive symptoms, while this is the case for only 15% of the DRs taking more than half of their holidays.



Even the perception of freedom to take one's holidays shows a similar impact. Of the DRs that feel free to take their holidays about 38% show no or low anxiety symptoms, which is almost twice as much as for the DRs that do not feel free to take their holidays (Olsthoorn et al. 2019).

Discussion & best practices

One of the ways to improve the situation regarding the amount of extra work is to introduce time/hour tracking for DRs. Being researchers ourselves, we understand that working extra hours sometimes is necessary, for example, to finish an experiment or work towards a publication deadline. Nevertheless, we believe that time tracking (if implemented truthfully!) is an effective way to balance periods of high workload and periods of rest, which are necessary to preserve our mental health and empower us to deliver high-quality research sustainably.



Nevertheless, time tracking itself, will not have a significant impact if it is not accompanied by an improvement in DRs' contract durations. Sadly, less than 20% of the DRs have contracts lasting longer than three years inside our networks (Beadle et al. 2019; Olsthoorn et al. 2019; Peukert et al. 2019), which is very often not enough time to complete the doctoral research without overworking since the average duration of a PhD in Germany is 4.7 years (BuWiN 2021). However, providing a default four-year contracts can alleviate a lot of the time pressure that many doctoral researchers feel – especially DRs who need residence permits to stay in Germany which are closely tied to their working contracts.

However, while tracking the number of hours and the change in the duration of the contracts are two concrete steps we can take to improve the issue of overworking, the question how to change the deep-rooted belief that an overworked researcher is a dedicated one, still remains. Some people might argue that even with time counting and longer contracts, no one can really control whether DRs work at home and/or during the weekends. Therefore, the question of how we actually motivate people to take time off, without causing them stress, guilt, or anxiety, remains to be answered.

We believe that only a change in research working culture will allow researcher mindsets to embrace guilt-free time off. However, this change will not come on its own. For a start, peer-to-peer and social activities within research institutions can help us start moving forward. As we are social beings who look up to their peers, observing healthy work-to-life balance examples set from other DRs, can signal those DRs who are overworking and feeling uncomfortable to take time off; to take a step back and regenerate. These initiatives can and should be supported by official bodies within our research orga-

nizations with the aim of critically reflecting the unhealthy overworking and publish-or-perish culture in academia. These official bodies can be, but are not limited to, occupational health and safety offices, works doctors and psychologists, and people in leadership positions who lead by example. Last, but not least, supervisors have the responsibility to look out for their DRs mental health and encourage them to take time off.

Supervision

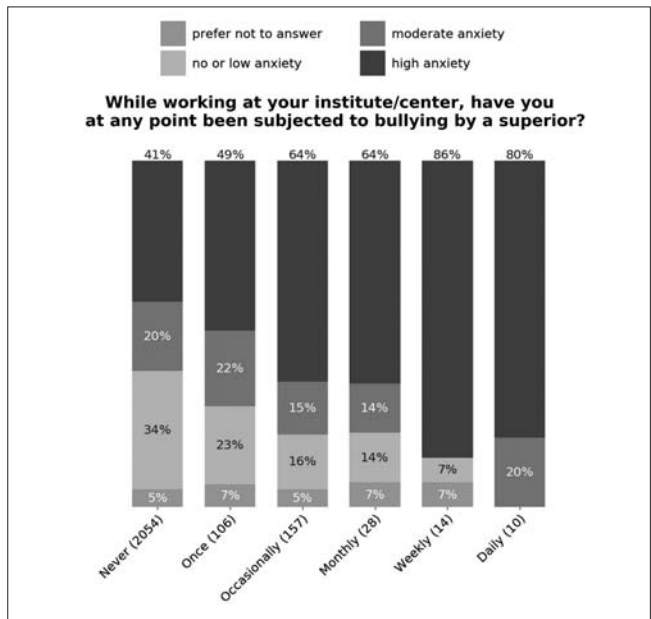
Findings

In general, supervision is one of the most significant factors when it comes to the mental health of DRs. Even though the question *what makes up a good supervisor* is hard to answer from the survey's data, this does not diminish the strong correlation between supervision dissatisfaction and the mental health of the DRs we find: In 2019, 40% of the DRs who were very dissatisfied with their supervision, suffered from moderate to severe depressive symptoms, while this is only the case for 10% of DRs that were very satisfied with their supervision (Olsthoorn 2019).

While this correlation does not prove causality, it makes intuitive sense that the relationship with one's supervisor is a very important factor during a PhD. Therefore helping DRs and their supervisors to find a working relationship that is empathetic, yet professional, and works in both parties interest is key to improving mental health outcomes of DRs and maintaining high research quality.

One of the reasons why supervisors have such a strong influence on their DRs and their well-being are the steep hierarchies and power-imbalance between supervisors and DRs. This is exacerbated in Germany where supervisors are at the same time responsible for hiring, assessing and supervising their DRs.

These multiple dependencies on a single person become especially worrisome when supervisors abuse their

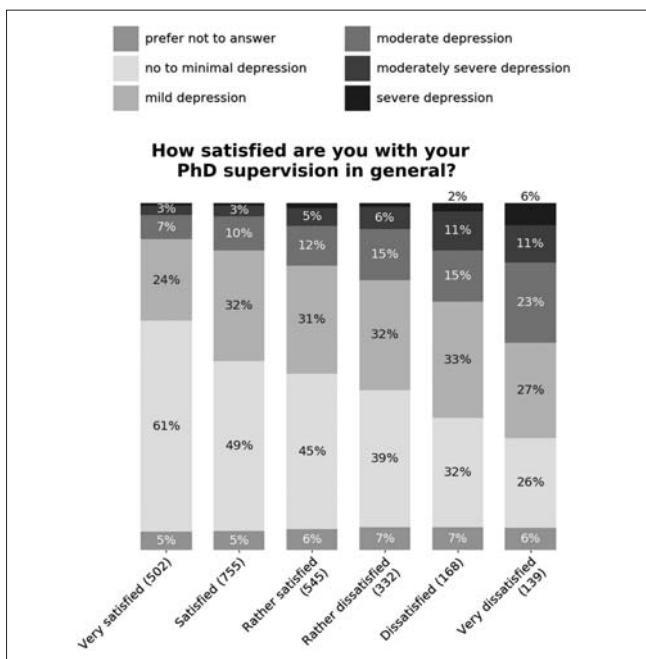


power and can escalate to bullying and (sexualised) harassment. From the 2019 survey, we know that a significant fraction of DRs experiences bullying (10% in Leibniz, 13% in Max Planck, and 13% in Helmholtz) or sexualised harassment (5% in Leibniz, 5% in Max Planck, and 6% in Helmholtz) from a superior (Beadle et al. 2019; Olsthoorn et al. 2019; Peukert et al. 2019). These numbers show that bullying and sexualised harassment are not isolated cases, but rather a systemic problem that flourishes in the hierarchies and power imbalances that characterise modern academia. To nobody's surprise, experiences with bullying and sexualised harassment are strongly correlated with deteriorating mental health. As a network, we have addressed power abuse in previous articles (N² 2019; Lasser et al. 2021), and we have continuously underlined that in order to protect the DRs from power abuse, we must disentangle employment, grading and supervision, as well as ensure that DRs are properly supervised.

Discussion & best practices

For a start, every supervisor should undergo mandatory leadership and supervision training. In addition, research institutions need to make good supervision front and centre of their recruitment and introduce assessment policies to ensure high and sustainable scientific standards. Our current academic system does neither select for nor reward people with good teaching and supervision skills. Research institutions need to recognize this fact and provide resources and incentives to improve supervision quality. More concretely, leadership and supervision trainings should give supervisors and principal investigators (PIs) the proper tools to give and receive feedback, resolve conflicts, foster their DRs' careers and reflect their own supervision practice. Self-critical PIs that can take feedback and have time to supervise their students will go a long way in protecting their DRs' mental health.

In addition to these trainings, we also propose supervision agreements and/or mandatory thesis advisory com-



mittees (TACs) as tools to hold the supervisors accountable, decrease DRs' dependencies on a single person and resolve conflicts before they escalate. TACs are committees composed of experts who can aid in the supervision process, but who should not be closely collaborating with the primary supervisor. They should regularly assess the progress of the PhD project and provide feedback for both the DR and the supervisor. Judging from the data, DRs who have a TAC and are in close contact with it, also reported higher satisfaction with their supervision and therefore should experience lesser amount of depressive symptoms (Olsthoorn et al. 2019). Additionally, TACs can act as mediators if conflicts appear. In the unfortunate case of a breakdown of the supervisory relationship TACs can be a resource to find a new supervisor that is already familiar with the DR and the research project.

However, it is important to emphasize that we cannot expect TACs to take on the full responsibility when it comes to supervision. The main responsibility to do provide proper supervision must fall primarily on the main supervisor and the TACs should be only an aiding mechanism for the currently-present power imbalance between the supervisors and the DRs.

Work environment: working conditions and social life

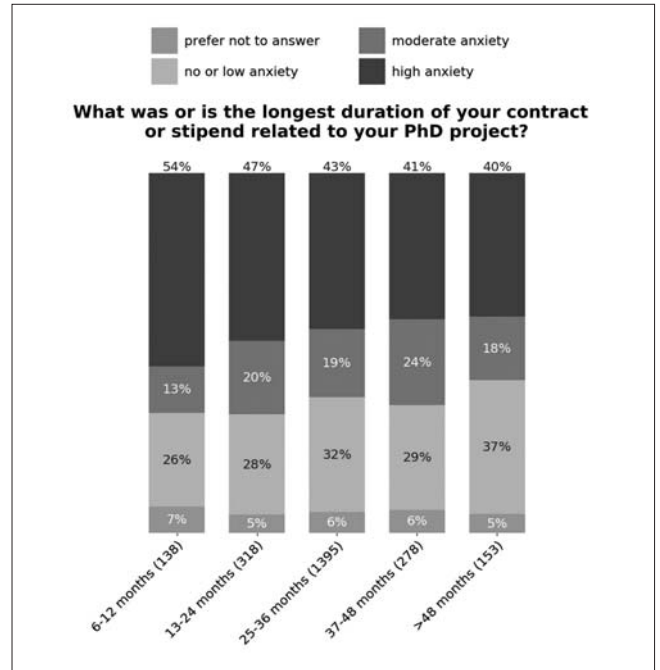
Findings

In addition to the unhealthy work-to-life balance and the dissatisfaction with the supervision, the final factor that considerably influences the mental well-being of DRs is their work environment. The work environment and atmosphere can be grouped in two parts: the *hard facts* – such as working conditions and financial security, and the *soft facts* – such as social life and integration into the community at the workplace.

Considering the DRs' working conditions, financial insecurity seems to be one of the major driving factors for deteriorating mental health. Being paid by a stipend instead of a working contract, having short-term contracts not adjusted to the typical duration of one's PhD as well as lower income levels can severely impact the well-being of DRs.

When it comes to having a stipend, we see an increase of roughly 5% of depressive symptoms in DRs compared to contract-holders. The difference between a stipend and a contract is not only the lower net payment, but also the lack of benefits such as health insurance, contributions to the retirement fund and access to unemployment money after the stipend ends. The situation gets even grimmer for DRs that work unpaid who show an increase of roughly 20% of depressive symptoms compared to the contract holders (Olsthoorn et al. 2019).

In addition to the type of the contract, the duration seems to play an important role as well: DRs who have short-term contracts with a duration of 6 to 12 months, as opposed to DRs with longer contracts (>37 months), show an increase of moderate to severe depressive symptoms from 13% to 26% (Olsthoorn et al. 2019). In addition, the overwhelming majority of DRs is only paid a part-time salary earning on average around 1700€ net per month (1682€ for Leibniz, 1670€ for Max Planck,



1708€ for Helmholtz – Beadle et al. 2020; Olsthoorn et al. 2020; Peukert et al. 2020, 1700€ for all DRs on contracts in Germany (Buwin 2021)), even though they are expected to work full-time.

This exacerbates the problems associated with financial insecurity as DRs do not earn enough to build significant savings. We conclude that the financial insecurity that is caused by short-term and part-time salaries and lack of social security is a major contributor to deteriorating mental health of DRs. Short-term contracts can become especially problematic in the (post-)pandemic period, when we expect DRs to be getting short-term extensions on a more frequent basis.

Discussion & best practices

In order to mitigate the negative impact of financial instability on mental health, we strongly advocate for abolishing stipends, short-term contracts and part-time salaries altogether. Full pay for full-time work and contract durations of 4 years should be the norm rather than the exception.

Hand-in-hand with improving financial stability we should aim at improving the (social) working atmosphere at our research organizations. Luckily, there are many ways how we can achieve this, ranging from on-boarding and continuous mentoring programs, social and peer-to-peer activities, and all the way to official and confidential psychological support.

At the core of these activities is the simple idea that welcoming and continuously supporting the DRs gives them a sense of belonging. Through some simple, yet very powerful social tools, the DRs feel not only valued for the research they do, but also motivated and happy to be part of a healthy working environment and community. Building such a healthy work environment begins on the very first working day. We suggest that each institute has a transparent on-boarding procedure where DRs are given a welcome package (such as the one in the Leibniz

Associationⁱⁱ) that contains all the relevant information about the facilities, emergency contacts (such as company doctor or mental-health services), or any bureaucratic processes that can cause anxiety among DRs because of their time-consuming and often confusing nature (for example, guidance on enrolling at an University or obtaining a residence permit for international DRs). One must always keep in mind that international DRs are experiencing additional stressors – such as a language barrier, cultural shock, lack of social support network – so, the research institutes should include all relevant information for international DRs in this welcome package and do everything in their power to make the on-boarding as smooth as possible.

However, even though these welcoming packages and the initial guidance they provide are of great help, we emphasize that the more severe mental-health issues may appear later on. Therefore, we propose social support on various levels. Firstly, we advocate for mentoring or buddy initiatives (in addition to the formal supervisors) who can help DRs navigate through non-research related topics such as career planning and foster a community. One Helmholtz centreⁱⁱⁱ has tried to establish such a buddy program and in general, international researchers were very keen on having a buddy. However, during the pandemic this initiative was put on hold, since not many people were willing to take on extra responsibilities or meet new people in person. Therefore, we acknowledge that this initiative depends on the motivation of the people in the institutes – such as PIs, PostDocs and senior DRs – but, we nevertheless encourage institutes to try to implement such buddy programs wherever and whenever possible.

In addition to such one-on-one buddy/mentoring programs, we also consider peer-to-peer support of various forms to be of great importance. At different Max Planck institutes, different ideas and groups have been formed: one institute has established an online mental-health and emotional support group; one has created a list of volunteers who have agreed to be available to talk with their peers; while another organises mental-health first aiders trainings to improve peer-to-peer support. Additionally, the grass-root initiative 'Mental Health Collective' has started organizing weekly tea times to give people a space to talk with each other about mental health related topics. Such initiatives not only improve the working atmosphere within our research institutions, but also provide safe space for peers to share their experiences and to bond through mutual empathy, understanding and support.

Nevertheless, peer-to-peer mental-health initiatives also have their limitations, mostly because DRs are not trained to provide professional assistance for people who experience severe mental-health issues. Therefore, we advocate for providing confidential and free psychological counselling for every DR at every research institute. This does not mean that each institute must have a psychologist on-board full time. Instead, providing psychological help can be achieved by collaborating with psychosocial services of Universities, via the company doctors or by implementing new dedicated organization-wide support systems. A good example of such a

support system is the Max Planck Society's EMAP (Employee and Manager Assistance Program) service and the benefit@work service of one Helmholtz centre. Both of these are external consultation services that offer confidential psychological support to all employees of the organisation – either via the phone or in person. The independence of psychological support structures from the research institute can be especially beneficial when it comes to particularly sensitive cases, for example those of power abuse or sexual harassment. Finally, hand-in-hand with all of these valuable initiatives, we have to keep on raising awareness about the importance of mental well-being of (doctoral) researchers. As long as mental health remains a taboo topic, initiatives to improve the mental health of researchers will be severely hampered. A great example of an initiative to raise awareness is the mental-health awareness month that was organised in October, 2020 by the Helmholtz Juniors (Helmholtz Juniors 2020). This series of posts on mental health was distributed through all Helmholtz centers in collaboration with Helmholtz Center's PhD representatives and it was received with great enthusiasm and support by the DRs.

Conclusion

Our surveys show that mental health issues among DRs are widespread. We have identified three major areas of concern that are closely tied to mental health outcomes of DRs: workload, supervision and working environment. In this article, we have given an overview over the actions that could be taken in each of these areas to improve the situation:

- Working extra hours should be limited by truthfully implemented time tracking systems that enable DRs to take time off in exchange for working overtime.
- The research culture in institutions should change and stop normalising (or even encouraging) overworking. This change should come both from supervisors that lead by example and early career researchers that support each other and reflect on their work practices.
- The responsibility to supervise DRs should be distributed to more than one person, for example by implementing thesis advisory committees (TACs).
- The current system of combining the responsibilities of supervising, funding and grading should be revised. This means that research centres should also provide transparent mechanisms for conflict resolution and protection of the DRs from power abuse.
- Supervisors should undertake mandatory training to enable them to reflect on their supervision practice and be good mentors for their DRs.
- Working contracts for DRs should be sufficient to guarantee financial stability. This includes a duration that covers the expected extent of the PhD project and a full salary for full-time work as well as social security benefits.

ⁱⁱ https://leibniz-phd.net/wp-content/uploads/2020/07/Leibniz-PhD-Net-work-Welcome-Package_FINAL3.pdf

ⁱⁱⁱ https://www.helmholtz-berlin.de/jobskarriere/promotion/welcome-talks_en.html

- Institutions should invest in building healthy and welcoming working environments. This includes an effective onboarding process and encouragement for bottom-up initiatives by early career researchers.
- Institutions should provide mental health services to their employees. This can be done through dedicated counsellors, cooperations with other institutions to use their mental health services or institution wide external assistance programs.

Through raising awareness and continuously striving to improve the working conditions in our institutes, we hope to systematically tackle the key factors that influence the mental health of the DRs, but also remind people that if they experience mental health struggles, there is no shame in seeking out help. This help should be multi-faceted and available in various forms, but above all, it should be free, confidential, reliable, and easily accessible. Last, but not least, through raising awareness and creating working environments where the mental health of the researchers is taken seriously, we hope to help elevate modern academia to a place where good research does not come at the expense of researcher's mental health.

References

- Beadle, B./Do, S./El Youssoufi, D. et al. (2020):* Being a Doctoral Researcher in the Leibniz Association: 2019 Leibniz PhD Network Survey Report. Berlin: Leibniz PhD Network. PID: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-69403-1>.
- BuWiN (2021):* Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuch (BuWiN) 2021: Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. <https://www.buwin.de/dateien/buwin-2021.pdf> (09.11.2021).
- Helmholtz Juniors (2020):* Mental Health Awareness Month. Link: <https://blogs.helmholtz.de/hejus/category/heju-mental-health-awareness-month/> (11.11.2021).
- Kroenke, K./Spitzer, R. L./Williams, J. B./Löwe, B. (2010):* The patient health questionnaire somatic, anxiety, and depressive symptom scales: a systematic review. In: *General hospital psychiatry*, 32 (4), pp. 345-359. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.genhosppsych.2010.03.006>.
- Lasser, J./Bultema, L./Jahn, et al. (2021):* Power abuse and anonymous accusations in academia – Perspectives from early career researchers and recommendations for improvement. In: *Beiträge zur Hochschulforschung*, 43 (1-2), pp. 48-61. https://www.bzh.bayern.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Beitraege_zur_Hochschulforschung/2021/2021-1-2-Lasser-Bultema-Jahn-Loeffler.pdf (08.11.2021).
- Marteau, T. M./Bekker, H. (1992):* The development of a six-item short-form of the state scale of the spielberger state-trait anxiety inventory (STAI). In: *British Journal of Clinical Psychology*, 31 (3), pp. 301-306. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.2044-8260.1992.tb00997.x>.
- Maske, U. E./Buttery, A. K./Beesdo-Baum et al. (2016):* Prevalence and correlates of DSM-IV-TR major depressive disorder, self-reported diagnosed depression and current depressive symptoms among adults in Germany. In: *Journal of affective disorders*, 190, pp. 167-177. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jad.2015.10.006>.
- N² (2019):* Power abuse and conflict resolution. N² Position Paper. https://www.phdnet.mpg.de/n2/publications-and-press/N2_PowerAbuseStatement_English (08.11.2021).
- Olsthoorn, L. H. M./Heckmann, L. A./Filippi, A. et al. (2020):* Max Planck Phdnet Survey 2019 Report. Munich: Max Planck PhdNet. Link https://www.phdnet.mpg.de/145345/Phdnet_Survey_Report_2019.pdf (08.11.2021).
- Peterson, J./Lasser, J./Caglio, G. et al. (2018):* Addressing the Mental Health Crisis among Doctoral Researchers. Link: <https://ecrcommunity.plos.org/2018/07/25/addressing-the-mental-health-crisis-among-doctoral-researchers-part-i/> (08.11.2021).
- Peukert, K./Jacobi, L./Geuer, J. et al. (2020):* Survey report 2019. Bonn: Helmholtz Juniors. https://www.helmholtz.de/fileadmin/user_upload/06_jobs_talente/Helmholtz-Juniors/Survey_Report2019_update.pdf (08.11.2021).
- Satinsky, E. N./Kimura, T./Kiang, M. V. et al. (2021):* Systematic review and meta-analysis of depression, anxiety, and suicidal ideation among Ph. D. students. In: *Scientific Reports*, 11 (1), pp. 1-12. DOI: <https://doi.org/10.1038/s41598-021-93687-7>.

¹ Depressive symptoms are derived from the Patient Health Questionnaire module (PHQ-9)(Kroenke et al. 2010). PHQ-9 largely is used to measure current depressive symptoms in the clinical and epidemiological studies and in health surveys. The score on PHQ-9 cannot be corresponded as a diagnosis of a major depressive disorders. The obtained scores were then converted to depression levels as described in the survey reports (Olsthoorn et al. 2019 and 17.7% in Helmholtz, see Peukert et al. 2019): severe depression (20-24 points), moderately severe depression (15-19 points), moderate depression (10-14 points), mild depression (5-9 points), no to minimal depression (0-4 points).

² Anxiety symptoms are derived from a short form of the Spielberger State-Trait Anxiety Inventory (STAI) (Marteau/Bekker 1992). It is used to measure trait (the overall level of anxiety) anxiety. Three anxiety levels were defined using the obtained scores as described in the survey reports (Olsthoorn et al. 2019 and 17.7% in Helmholtz, see Peukert et al. 2019): high anxiety (45-80 points), moderate anxiety (38-44 points), no or low anxiety (0-37 points).

■ **Ivona Kafedjiska, M. Sc.,** Doktorandin, Helmholtz-Zentrum Berlin, Competence Centre Photovoltaics Berlin (PVcomB), N² Advisory Board Member,

E-Mail: ivona.kafedjiska@helmholtz-berlin.de

■ **Lea Heckmann, Dipl. Ing.,** Doktorandin, Max-Planck-Institut für Physik, München, N² Advisory Board Member,

E-Mail: heckmann@mpp.mpg.de

■ **Vanessa Pires, M. Sc.,** Doktorandin, Institute of Developmental Biology and Neurobiology, Johannes Gutenberg-University Mainz, N² Advisory Board Member,

E-Mail: vanpires@uni-mainz.de

■ **Pankhuri Saxena, M. Sc.,** Doktorandin, Cognitive Neuroscience Laboratory, German Primate Center-Leibniz Institute for Primate Research, Goettingen, N² Advisory Board Member,

E-Mail: PSaxena@dpz.eu

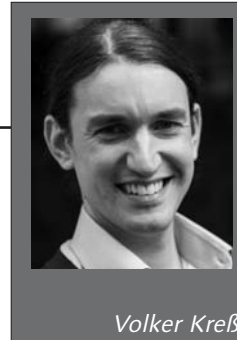
■ **Jana Lasser, Dr.,** Marie Curie Fellow at the Computational Social Science Lab, TU Graz, N² Advisory Board Member,

E-Mail: jana.lasser@tugraz.at

Volker Kreß, Michael Sperth & Rainer M. Holm-Hadulla

Integratives Coaching für junge Forschende

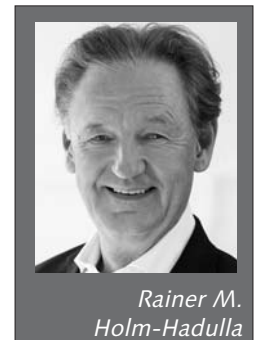
Entwicklung und Evaluation eines speziellen Beratungsangebots zur Optimierung der Leistungsfähigkeit und psychosozialen Stabilität von jungen Wissenschaftler:innen



Volker Kreß



Michael Sperth



Rainer M. Holm-Hadulla

An integrative model of counseling has been found effective to reduce mental distress and improve satisfaction in students. Based on the rising number of junior researchers seeking counseling and their specific challenges, it was investigated whether adaptations are needed to address junior scientists' needs. The study was conducted in a single-group pre-post-design. Clients from Heidelberg research facilities were asked to fill out questionnaires relating to mental distress and satisfaction (with life in general and with working conditions) prior to the first and after the last coaching session. Data show that integrative coaching not only improved work-related satisfaction but also reduced mental distress in the participating researchers, supporting results from the original effectiveness study.

Die psychosoziale Verfassung von Nachwuchswissenschaftler:innen wurde über viele Jahre kaum beachtet. Erst mit aufkommenden Diskussionen über das Wissenschaftsvertragszeitgesetz und damit verbundener Auswirkungen auf berufliche und private Perspektiven der Forscher:innen oder auch Berichten von Machtmissbrauch durch Betreuende im Rahmen der Promotions- oder Habilitationsverfahren rückte die psychische Gesundheit des akademischen Nachwuchses als Thema in das Blickfeld der Forschung.

Eine Studie der Arbeitsgruppe um die belgische Professorin Katia Levecque (Levecque et al. 2017) konnte zeigen, dass ein Drittel einer repräsentativen Stichprobe von Promovierenden in Flandern ein erhöhtes Risiko aufweisen, unter einer psychischen Störung zu leiden oder eine zu entwickeln, v.a. Depressionen. Die vorliegende Studie möchte in vergleichbarer Weise den psychischen Status junger Wissenschaftler:innen evaluieren und gleichzeitig die Effekte eines integrativen Coachings erfassen, welches für diese Zielgruppe im Rahmen eines durch die Klaus-Tschira-Stiftung finanzierten Projekts angeboten wurde.

Die Promotionsphase ist ohne Zweifel ein wichtiger Abschnitt in der akademischen Karriere junger Wissenschaftler:innen, in der die Voraussetzungen für einen dauerhaften Verbleib im Wissenschaftssystem geschaffen werden müssen. Ungeachtet dieser existenziellen Bedeutung ist diese Phase jedoch für die meisten durch besondere Unwägbarkeiten geprägt: befristete Verträge, hoher Arbeitseinsatz, kompetitiver Publikationsdruck, Familiengründung bis hin zu Umzügen aufgrund inter-

nationaler Arbeitsgruppen. Dabei ist dieser Lebensabschnitt nicht nur für die jungen Wissenschaftler:innen persönlich von Bedeutung – auch für das gesamte akademische System kommt den jungen Forschenden eine tragende Rolle zu. Objektive Untersuchungen unterstreichen deren wichtige Funktion. So waren im Jahre 1999 43% der Erstautoren des Wissenschaftsmagazins „Science“ Postdocs (Davis 2005). Auch im universitären Forschungsalltag tragen Doktorand:innen und Postdocs zu wesentlichen wissenschaftlichen Innovationen bei und bestreiten einen bedeutenden Teil der Hochschullehre und wissenschaftlichen Administration (Wagner-Baier et al. 2011).

Obwohl sie eine zentrale Säule des Wissenschaftssystems darstellen, ist ihre Beschäftigungssituation von großen Ambivalenzen gekennzeichnet. Ausgeprägte wissenschaftliche Publikationstätigkeit bei unsicheren Karrierechancen und Bereitschaft zu sozialer Flexibilität, die sichere und nachhaltige Bindungen labilisiert, gehören zum Alltag.

Neuere Untersuchungen verdeutlichen, dass gerade der geringe Anteil an Professorinnen mit der Unvereinbarkeit von Familienplanung und maximal flexiblen Post-Doc-Stellen als Sprungbrett zur Professur zusammenhängt (vgl. Moors et al. 2014). Für die jungen Wissenschaftler:innen bedeutet diese Phase oftmals hohes Engagement bei geringer Gratifikation und ausgeprägter existenzieller Unsicherheit. Wagner-Baier et al. (2011) fanden in einer Befragung aller Postdocs der Universität Jena, dass nur 19% „zufrieden“ mit ihrer aktuellen beruflichen Situation sind. Dies liege vor allem daran, dass

87% der Befragten in teils sehr kurz befristeten Zeitverträgen angestellt seien und unter der psychosozialen Unsicherheit leiden. Moors et al. (2014) zeigten, dass sich institutionelle Unterstützung signifikant auf die Arbeitszufriedenheit während der Pre- und PostDoc-Phase auswirkt. Durch das Ausscheiden von hochqualifizierten Wissenschaftler:innen aufgrund von strukturell ungünstigen Umgebungsbedingungen entstehen erhebliche wissenschaftliche und persönliche Verluste.

Die nachfolgende Studie zeigt Ergebnisse eines durch die Klaus-Tschira-Stiftung geförderten Projektes, welches zum Ziel hatte, dieser Zielgruppe ein integratives und wissenschaftlich fundiertes Coaching nach dem wissenschaftlich evaluierten ABCDE-Modell (vgl. Sperth et al. 2014) anzubieten und die Auswirkungen auf berichtete psychopathologische Symptomatik sowie die Lebens- und Arbeitszufriedenheit zu evaluieren.

1. ABCDE-Modell und Fallvignette

Das ABCDE-Modell wird nachfolgend kurz vorgestellt und anhand folgender Fallvignette eines jungen Wissenschaftlers, der im Rahmen der Studie gecoacht wurde, illustriert.

(A) Alliance und Attachment, d.h. die Qualität der therapeutischen Beziehung ist ein wichtiger Faktor für Veränderungsprozesse. Auch im vorliegenden integrativen Beratungskonzept kommt der tragfähigen und hilfreichen Berater-Klient-Beziehung eine herausragende Rolle zu. Der Berater kann zum Aufbau und zur Gestaltung einer tragfähigen und hilfreichen Beziehung zum Klienten beitragen, indem er eine supportive Grundhaltung verinnerlicht, die durch respektvolle Akzeptanz, empathisches Verstehen und positive Verstärkung gekennzeichnet ist. **(B) Behavior** beschreibt den Einfluss von dysfunktionalen Verhaltensweisen und deren Erlernung. Durch Aufbrechen der assoziativen Strukturen über geeignete, teils aus neuronalen Strukturen abgeleitete Interventionen, können Verhaltensweisen wieder verlernt und damit Verhalten im Allgemeinen beeinflusst und modifiziert werden. **(C) Cognitions** umfasst dysfunktionale Einstellungs-, Wahrnehmungs- und Denkmuster als entscheidende Ursachen bzw. Einflussgrößen für emotionale Auffälligkeiten und Verhaltensstörungen. Innerhalb der integrativen Beratung lassen sich diese dysfunktionalen Kognitionen zumindest teilweise verändern. Immer dann, wenn unangemessene emotionale und Verhaltensreaktionen auftreten, werden die zugrundeliegenden irrationalen Überzeugungen und Bewertungen herausgearbeitet und im sokratischen Dialog verändert. **(D) Dynamik unbewusster Prozesse** bedeutet, dass dem Unbewussten als Einflussgröße sowohl für das Erleben und Verhalten der gesunden Persönlichkeit als auch für die Entwicklung psychischer Störungen eine zentrale Rolle zukommt. Psychodynamische Behandlungsmethoden zielen daher auch nicht primär auf eine Beseitigung der Symptomatik ab, sondern wollen die zugrundeliegenden Ursachen und unbewussten Konflikte reflektieren. **(E) Existentielle Dimensionen** umfassen Ansätze, die ihre Wurzeln in der Existenzphilosophie, in deren Zentrum des Denkens des Menschen in seiner Welt, steht. Sie beschäftigen sich beispielsweise mit der Frage,

wie Menschen Sinn in ihrem Leben entdecken können oder wie viel Verantwortung Menschen in ihrem Leben übernehmen müssen. Die Bedeutung dieser universell wichtigen Themen für die Symptomatik bzw. die Probleme des Patienten wird zu klären versucht.

Der junge Postdoc war durch seine Institution auf das Projekt „Coaching für junge Wissenschaftler“, gefördert durch die Klaus-Tschira-Stiftung, aufmerksam gemacht worden. Nach rascher Terminvergabe kam ein Südamerikaner im Alter von 32 Jahren, der nach Aufenthalt in Luxemburg, der Schweiz und Spanien in Heidelberg eine Stelle als Postdoc gefunden hatte. Er wirkte präsent und vital im Kontakt und berichtete umgehend von seinen Problemen: die Arbeit, die Frauen, die Zukunft. Seine befristete Stelle laufe in wenigen Monaten aus und der projektleitende Professor lasse ihn bezüglich einer Verlängerung im Dunkeln. Er habe bereits mehrfach das Gespräch gesucht, doch nur ausweichende Antworten erhalten, weswegen er nicht wisse, ob er alternative Perspektiven evaluieren solle. Dazu habe er jedoch nur wenig Zeit, da er sich „im Trennungskrieg“ mit seiner langjährigen Partnerin – eine Australierin – befinde. Es gebe aber auch noch eine neue Frau an seiner Seite – er sei unsicher, für welche der beiden er sich entscheiden solle. Er könne im Moment kaum schlafen und habe diffuse Spannungsgefühle und Ängste, die er sich nicht erklären könne. Die in Kürze anstehende Projektpräsentation sei für ihn „der Horror“ – er sitze jeden Tag am Arbeitsplatz vor leerem Papier und könne sich nicht konzentrieren, obwohl er an einem Projekt arbeite, das ihn sehr interessiere. Auch konnte er wieder diszipliniert und zielgerichtet an seinen Projekten arbeiten.

Wir vereinbarten, ein integratives Coaching nach dem ABCDE-Modell (s.u.) über 5-10 Sitzungen durchzuführen. In den ersten drei Coaching-Sitzungen festigten wir zunächst eine positive Arbeitsbeziehung, die auf den Klienten sehr entlastend wirkte, und begannen gleichzeitig damit, seinen Alltag zu ordnen. Er vereinbarte einen offiziellen Gesprächstermin mit seinem Professor, suchte sich Teamkollegen zur gemeinsamen Erstellung der anstehenden Präsentation und stoppte zunächst die tägliche, wenig zielführende aber ihn sehr belastende interkontinentale SMS-Auseinandersetzung mit der Ex-Partnerin. Die Gespräche im geschützten Rahmen des Coachings wirkten auf den Klienten spürbar entlastend – er konnte bald besser schlafen, die Angstanfälle blieben jedoch zunächst. Es gelang ihm, eine gute Präsentation zu halten.

Ab der vierten Coaching-Sitzung lenkte er das Gespräch zunehmend auf das Beziehungsthema und sprach sowohl über die beendete Partnerschaft als auch über seine bisherigen Beziehungserfahrungen. Die Ex-Freundin sei einige Jahre älter gewesen und eine „wunderbare Frau“. Sie hätten früher gemeinsam in Genf gearbeitet. Er habe sich von ihr aber auch „bemuttert“ gefühlt und sie wollte Kinder, wozu er aufgrund des hohen Arbeitseinsatzes nicht bereit gewesen sei. Er habe sich stattdessen auf Kongressreisen in kurzweilige Affären gestürzt – sie entdeckte es und die Beziehung zerbrach. Diese Dynamik würde ihn an

seine eigene Mutter erinnern, die er als sehr dominant erlebt habe und mit der er, nachdem sein Vater früh „das Weite“ gesucht habe, viele Jahre alleine gelebt habe. Sie habe ihn ebenfalls mehrfach aufgrund irgendwelcher Vergehen „rausgeworfen“ – er habe jedoch immer nach kurzer Zeit wieder einziehen dürfen. Zwischenzeitlich fand das Gespräch mit seinem Professor statt und ergab, dass seine Stelle nicht verlängert werden würde. Zeitgleich kontaktierte ihn jedoch seine ehemalige Doktormutter und bot ihm eine Teamleiterstelle in ihrem neuen Wirkungsbereich an – sie sei zur Institutsleiterin einer wichtigen Einrichtung berufen worden. Dies lehnte er sogleich ab, da er mit ihr „nicht gut arbeiten“ könne. Die Ängste wurden angesichts der anhaltend unsicheren beruflichen Perspektive wieder größer und auch die aktuelle Beziehung zur deutschen Partnerin schien aufgrund massiver sexueller Probleme seinerseits vor dem Aus zu stehen. Er spielte aufgrund der beruflichen und privaten Probleme mit dem Gedanken, in seine Heimat zurückzukehren und „neu anzufangen, eine Bar aufzumachen“ und der Wissenschaft den Rücken zuzukehren.

In den nachfolgenden Sitzungen profitierten wir von der inzwischen stabilen Beziehung zwischen Coach und Klient, die ihn auch in dieser Krise zu den Gesprächsterminen kommen ließ. In den Gesprächen konnte sich der Klient das Verständnis erarbeiten, dass die vergangene Partnerschaft Ähnlichkeiten zur Beziehung zu seiner Mutter in früheren Jahren aufgewiesen und er parallel dazu prinzipiell Schwierigkeiten hat, sich (in Präsentationen oder gegenüber dem Professor) eher dominant zu zeigen oder sich durchzusetzen. In der als persönliche Zurückweisung erlebten Nichtverlängerung des Vertrages erkannte er Ähnlichkeiten zum früheren Verlust des eigenen Vaters – das gleichzeitige Aufnahmeangebot der „Doktormutter“ aktualisierte verunsichernde Erinnerungen an die starke Abhängigkeit von der eigenen Mutter. Das Verständnis dieser Zusammenhänge über die mögliche Herkunft seiner langjährigen Ängste schien ihn sehr zu entlasten. In der zehnten Sitzung eröffnete er, dass er das Kontaktangebot der Doktormutter erwidert und nun eine passende Stelle in Aussicht habe. Die Reflektionen über seine unbewussten Ängste in Beziehungen zu Frauen schienen ihm Mut gemacht zu haben, der Doktormutter entspannter begegnen zu können.

In der mit etwas zeitlichem Abstand angesetzten Abschluss Sitzung wirkte er gelöst – der Umzug in die neue Arbeitsstätte war geplant und die Ängste weitestgehend zurückgegangen. Die entstandene Klarheit wirkte sich ebenfalls auf seine Beziehung zur neuen Partnerin aus, auf die er sich nun besser einlassen konnte.

An dem hier beschriebenen Verlauf lässt sich die Wirkweise des zugrundeliegenden theoretischen ABCDE-Modells integrativer Psychotherapie illustrieren, welches weiter unten detaillierter beschrieben wird. Anfangs stand der Aufbau einer stabilen Beratungsbeziehung (A-Alliance) im Vordergrund, mithilfe derer verhaltensnahe Interventionen (B-Behavior) mit

hohem Alltagsbezug erarbeitet und kognitive Einstellungen überprüft werden konnten (C-Cognition). In der zwischenzeitlichen existenziellen Krise rückte die Beziehung wieder in den Vordergrund und konnte stabilisieren, um dann tieferliegende, z.T. biografische Dynamiken (D-Dynamics) und Zusammenhänge zu untersuchen und zu einer besseren Integration zu führen. Dies ermöglichte die Erschließung neuer Möglichkeitsräume und eine akademisch sinnvolle Fortführung der eigenen Karriere (E-Existentials).

Bei allen kreativ arbeitenden Menschen gibt es Hinweise, dass ein höheres persönliches Entwicklungspotenzial mit mehr Krisen im Leben verbunden sein könnte (Holm-Hadulla 2011). Jede Krise birgt laut Dabrowskis Theorie zur Positiven Desintegration (vgl. Mendaglio/Tillier 2006) die Chance auf eine Weiterentwicklung der Persönlichkeit zu einer höheren Reifungsstufe. Hauptbestandteil persönlicher Weiterentwicklung ist eine Labilisierung der bis dahin existierenden Strukturen, sodass das Individuum eigene Werte, Emotionen, Verhaltensweisen und Persönlichkeitseigenschaften bewusst überprüfen kann und muss. Im Zuge der persönlichen Weiterentwicklung können diese inneren Konflikte für eine persönliche und kreative Reifung genutzt werden und eine authentischere Werte- und Persönlichkeitsstruktur herausbilden. Dieser Prozess scheint gerade im wissenschaftlichen Umfeld von besonderer Bedeutung und kann durch individuelles Coaching und persönliche Begleitung sinnvoll angeleitet und unterstützt werden.

Psychologische Beratungen, Coaching und Counseling stellen effektive Möglichkeiten dar, den oben genannten Lebensthemen zu begegnen. Sie helfen, individuelle Konflikte zu lösen, persönliche und soziale Ressourcen besser zu nutzen und durch Strukturierungshilfen schwierige Arbeitsprozesse flüssiger zu gestalten. Durch einen festgelegten verlässlichen Rahmen und eine verständnisvolle und wertschätzende Haltung stellen sie einen geschützten Raum zur Verfügung, der Sicherheit vermittelt und ermöglicht, jenseits unmittelbarer Konsequenzen im beruflichen und privaten Umfeld, Probleme wahrzunehmen und zu bewältigen.

Für die Situation der Pre- und Postdocs existieren grundsätzlich noch keine umfangreichen empirischen Forschungsergebnisse bzgl. der psychischen Verfassung oder der Effektivität und dem Nutzen spezieller Beratungsangebote. Hier setzt das vorliegende Projekt an, um die Arbeits- und Lebenswelt junger Wissenschaftler empirisch zu erfassen, ein spezielles Beratungsangebot zu schaffen und dessen Effektivität zu evaluieren.

2. Methode

Zur Erfassung der psychischen Belastungen und der Wirksamkeit des integrativen Coachings nach dem ABCDE-Modell wurde ein naturalistisches Einzelgruppen-Prä-Post-Design verwendet. Klient:innen, die unseren Service konsultierten, wurden gebeten, vor der ersten Coaching-Sitzung einen Fragebogen auszufüllen, der die deutsche Version der Symptom-Checkliste 90-R (Franke/Derogatis 2002), die Psychosoziale Beschwer-

deliste (PSB; Holm-Hadulla/Soeder 1997) und die Lebens- und Arbeitszufriedenheits-Skala (LAZ; angepasste Version der Lebens- und Studienzufriedenheitsskala, vgl. Holm-Hadulla/Hofmann 2007) beinhaltete. Nach dem Coaching wurden die gleichen Instrumente nochmals präsentiert, um Prä-Post-Effektstärken für psychische Belastung (SCL-90-R, PBL) und Zufriedenheitsmaße (LAZ) zu untersuchen.

2.1 Stichprobe

Im Erhebungszeitraum (ca. 1,5 Jahre) haben insgesamt 135 Klient:innen aus akademischen Instituten unseren Coaching-Service in Anspruch genommen. 52 von ihnen absolvierten Pre-Post-Messungen – der Rest erfüllte entweder unser Einschlusskriterium von drei Sitzungen nicht oder schloss beide Messungen aus verschiedenen Gründen nicht ab. Jede:r Klient:in erhielt ein individuell zugeschnittenes Coaching nach dem ABCDE-Modell. Wöchentliche Diskussionen zwischen den Coaches und mit einem qualifizierten Supervisor wurden durchgeführt und Fälle entsprechend den verschiedenen Ebenen des integrativen Modells konzipiert, um die Manualtreue zu unterstützen und eine gründliche Planung des Coachingprozesses zu unterstützen.

2.2 Instrumente

Nachfolgend werden die bei der Befragung der Coaching-Klient:innen eingesetzten Erhebungsinstrumente näher beschrieben. Neben der Symptomcheckliste SCL90-R (Derogatis 1977) als klinisch orientiertes und international gut eingeführtes Screeninginstrument zur Erfassung psychopathologischer Symptomatik wurden auch die eher auf die Erfassung inhaltlicher Problembereiche ausgerichtete Psychosoziale Beschwerdeliste (Holm-Hadulla/Soeder 1997) sowie die Lebens- und Arbeitszufriedenheits-Skala (Holm-Hadulla/Hofmann 2007) zur Bearbeitung vorgegeben. Für alle drei genutzten Fragebögen liegen Vergleichsdaten aus studentischen Populationen vor.

2.2.1 Symptom-Checkliste (SCL-90-R)

Die SCL-90-R (Derogatis 1977) bewertet ein breites Spektrum der Psychopathologie und bezieht sich auf die letzten sieben Tage. Die 90 Items sind auf neun primäre Symptomdimensionen verteilt und erfassen Somatisierung, Zwangsstörung, zwischenmenschliche Sensibilität, Depression, Angst, Feindseligkeit, phobische Angst, paranoide Vorstellung und Psychotizismus. Globale Indizes können berechnet werden: Der Global Severity Index (GSI) misst die gesamte psychische Belastung, der Positive Symptom Distress Index (PSDI) misst die Intensität der Symptome und der Positive Symptom Total (PST) gibt die Anzahl der selbstberichteten Symptome an. Die interne Konsistenz der einzelnen Subskalen liegt zwischen Cronbachs $\alpha = .75$ und $\alpha = .97$. Die Test-Retest-Reliabilität liegt zwischen $r = .69$ und $r = .92$ bei Wiederholung nach einer Woche in einer Studentenpopulation.

2.2.2 Psychosoziale Beschwerdeliste (PSB)

Die Psychosoziale Beschwerdeliste (Holm-Hadulla/Soeder 1997; Holm-Hadulla et al. 2009) ist eine modifizierte Version der Beschwerdeliste, die in der 11. Sozialer-

hebung des Deutschen Studentenwerks 1986) verwendet wurde. Der Fragebogen enthält 22 Items, die auf einer sechsstufigen Bewertungsskala beurteilt werden. Die PSB fragt Belastungen in folgenden psychosozialen Problemfeldern ab: Beziehungsprobleme, Konflikte mit den Eltern, Krankheit oder Tod von nahestehenden Personen, eigene körperliche Erkrankungen, Wohnprobleme, finanzielle Schwierigkeiten und Belastung durch eigene Kinder. Die PSB erhebt zudem auch Arbeits- und Konzentrationsschwierigkeiten, Prüfungsangst (bzw. Angst vor Autoritäten), Kontaktschwierigkeiten, geringes Selbstwertgefühl, unerklärliche Angst, Aggressionsbeherrschungsschwierigkeiten, Zwangsstörungen, Depressionen, Suizidgedanken, sexuelle Probleme, psychosomatische Beschwerden, Probleme mit Alkohol oder anderen Drogen, Drogenabhängigkeit, extreme psychische Belastungen (schwere psychische Erkrankungen) sowie sonstige Probleme als Restkategorie. Die Bewertungen können zu einem globalen Belastungsscore zusammengefasst werden. Normen aus einer studentischen Feldstichprobe sind verfügbar. In dieser Studie betrug die interne Konsistenz (Cronbachs-Alpha) der PCL $\alpha = .79$. Die Test-Retest-Reliabilität der PCL beträgt $r = 0,72$ (Holm-Hadulla et al. 1997).

2.2.3 Lebens- und Arbeitszufriedenheits-Skala (LAZ)

Die Zufriedenheit mit Leben und Arbeit (Holm-Hadulla/Hofmann 2007) ist eine zeiteffiziente und zuverlässige Skala zur Messung der Zufriedenheit von Studierenden und Doktorand:innen. Die sieben Items beziehen sich auf ein allgemeines Leistungsempfinden, die Zufriedenheit mit sich selbst und den Beziehungen zu anderen sowie der Lebenszufriedenheit im Allgemeinen, messen aber auch die Zufriedenheit mit den Arbeitsleistungen, der Arbeitssituation und den allgemeinen Rahmenbedingungen. Alle Fragen werden von 1 (gar nicht) bis 5 (sehr) bewertet. Allen Items liegt ein gemeinsamer Faktor zugrunde, der die enge Verbindung zwischen privatem und akademischem Leben signalisiert, die die jungen Wissenschaftler:innen empfinden. Stress in einem Bereich kann die Zufriedenheit mit dem anderen leicht beeinflussen. Die interne Konsistenz (Cronbachs Alpha) des LAZ betrug $\alpha = .84$. Normen aus einer studentischen Feldstichprobe sind verfügbar.

3. Ergebnisse

Unsere Stichprobe umfasst 75% weibliche und 25% männliche Klient:innen. 10% von ihnen haben ein oder mehrere Kinder. 76% waren in laufenden Promotionsprogrammen – die anderen waren entweder technische Mitarbeiter:innen oder Postdocs. Das Durchschnittsalter betrug 28,5 Jahre. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitsbelastung betrug 35,5h. Dazu zählen auch Mitarbeiter:innen, die in Halbzeit arbeiten. Die Klient:innen erhielten durchschnittlich 6,1 Sitzungen über einen durchschnittlichen Zeitraum von 12,1 Wochen.

3.1. Symptom-Checkliste-90-R (SCL-90-R)

36% der Klient:innen litten an klinischen relevanten Beeinträchtigungen nach der SCL-90-Skala. Dies wurde über eine Auszählung der GSI-Scores jede:r Klient:in be-

rechnet. Liegt dieser über 63 Punkten, gilt der/die Klient:in als klinisch beeinträchtigt. Besonders hohe Belastungswerte zeigten sich auf den Subskalen Zwanghaftigkeit $M=1,43$ (0,81), Unsicherheit im Sozialkontakt $M=1,47$ (0,83), Depressivität $M=1,45$ (0,97) und Ängstlichkeit $M=1,25$ (0,93). Es wurden keine signifikanten Geschlechterunterschiede gefunden. Der SCL-90-R GSI wurde auch nicht vom Alter beeinflusst. Prä-Post-Unterschiede zeigen eine hochsignifikante Veränderung des GSI im Laufe des Coachings und aller Subskalen. Effektstärken Cohens d betrug 0,86 für den GSI, was als hoher Effekt angesehen wird (siehe Tabelle 1).

Tab. 1: SCL-90-R Pre-Post Scores

	n	Pre M	Pre SD	Post M	Post SD	pre-post Differenz	SD	ES	Signifikanz
GSI	52	1,13	0,70	0,57	0,64	0,56	0,63	0,86	.000*
Somatisierung	52	0,74	0,81	0,36	0,61	0,40	0,70	0,53	.000*
Zwanghaftigkeit	52	1,43	0,83	0,88	0,92	0,54	0,89	0,63	.000*
Unsicherheit im Sozialkontakt	52	1,47	1,06	0,74	0,91	0,73	1,07	0,74	.000*
Depressivität	52	1,45	0,97	0,67	0,79	0,77	0,97	0,88	.000*
Ängstlichkeit	52	1,25	0,93	0,62	0,80	0,63	0,87	0,73	.000*
Aggressivität/Feindseligkeit	52	0,99	0,86	0,49	0,75	0,50	0,84	0,62	.000*
Phobische Angst	52	0,66	0,68	0,30	0,42	0,36	0,62	0,66	.000*
Paranoides Denken	52	0,97	0,94	0,54	0,69	0,43	0,88	0,54	.000*
Psychotizismus	52	1,15	0,85	0,55	0,70	0,60	0,68	0,85	.000*

GSI Global Severity Index, SCL-90 Symptom Check Liste

3.2 Psychosoziale Beschwerdeliste (PSB)

Die Ergebnisse der PSB zeigen, dass die höchsten Werte in den Bereichen „Partnerschaftsprobleme“ (40,38%), „Arbeitsplatzprobleme“ (42,31%), „Geringes Selbstwertgefühl“ (38,46%) und Generalisierte Ängstlichkeit (50%) gefunden wurden (siehe Tabelle 2). Das deutet darauf hin, dass die meisten Klient:innen Probleme im Zusammenhang mit ihrem Job und ihrer Zukunft oder ihrer Beziehung hatten. Pre-Post-Änderungen zeigen eine signifikante Verringerung der Beeinträchtigung auf jeder Subskala, auf die sich unsere Intervention konzentrierte. Andere wie „Konflikt mit den Eltern“ blieben während des Coachings gleich.

Tab. 2: Häufigkeit klinisch relevanter Nennungen der PSB

	Pre N	Pre (%)	Post N	Post (%)	Chi-Quadrat	df	sign (2-sided)
Partnerschaftskonflikte	21	40,38	10	19,23	10,602	1	0,001*
Konflikte mit Eltern	6	11,54	6	11,54	0	1	ns
Tod nahestehender Angehöriger	8	15,38	2	3,85	7,037	1	0,008*
Körperliche Erkrankung	5	9,62	2	3,85	2,675	1	0,096
Lebenssituation	2	3,85	3	5,77	0	1	ns
Finanzielle Probleme	0	0	0	0	0	1	ns
Belastungen aufgrund eigener Kinder	0	0	0	0	0	1	ns
Arbeitsplatzprobleme	22	42,31	8	15,38	17,887	1	0,001*
Prüfungsängste	12	23,08	4	7,69	8,589	1	0,003*
Probleme im Sozialkontakt	6	11,54	0	0	12,766	1	0,001*
Niedriger Selbstwert	20	38,46	7	13,46	16,45	1	0,001*
Generalisierte Angst	26	50	9	17,31	24,442	1	0,001*
Aggressionsprobleme	6	11,54	1	1,92	7,68	1	0,006*
Zwanghaftigkeit	6	11,54	2	3,85	4,348	1	0,037
Depressive Verstimmung	17	32,69	6	11,54	12,654	1	0,001*
Suizidalität	5	9,62	0	0	10,526	1	0,001*
Sexuelle Probleme	2	3,85	0	0	4,082	1	0,043*
Psychosomatische Probleme	12	23,08	4	7,69	8,589	1	0,003*
Alkohol-, Drogenmissbrauch	0	0	0	0	0	1	ns
Drogenabhängigkeit	0	0	0	0	0	1	ns
Schwere psychiatrische Probleme	0	0	0	0	0	1	ns
Sonstige Probleme	6	11,54	0	0	7,68	1	0,006

Anzahl der Ratings ≥ 4 (klinisch relevant). Sternchen zeigen signifikante Veränderung $p < 0,01$.

3.3 Lebens- und Arbeitszufriedenheit Skala (LAZ)

In unserer Stichprobe gaben die Teilnehmer:innen nach dem Coaching eine signifikant höhere Zufriedenheit mit ihrem Leben und der Arbeitssituation an als zuvor (siehe Tabelle 3). Der Unterschied im Lebensbereich war noch größer, obwohl unser Coaching als Möglichkeit angebo-

ten wurde, hauptsächlich die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Das führt uns zu dem Schluss, dass die Zufriedenheit mit dem Leben im Coaching immer berührt wird, auch wenn Coach und Klient:in sich einig sind, dass sie nicht im Mittelpunkt steht.

Tab. 3: LAZ: Durchschnittswerte Prä-Post LAZ

	Prä		Post		Change	SD	ES	sign	
	N	M	M	SD					
Lebenszufriedenheit	2,77	0,71	3,81	0,74	1,04	0,95	1,44	0,000*	
Arbeitszufriedenheit	2,83	0,92	3,56	0,79	0,73	0,95	0,85	0,000*	
Gesamtscore	52	2,74	0,69	3,67	0,65	0,93	0,82	1,38	0,000*

4. Diskussion

Die Ergebnisse bestätigen den eingangs erwähnten Befund von Levecque et al. (2017), dass ungefähr ein Drittel der jungen Wissenschaftler:innen unter klinisch bedeutsamen psychischen Beeinträchtigungen leiden. Gleichzeitig wird deutlich, dass ein integratives Coaching nach dem ABCDE-Modell den Schweregrad der Symptome wirksam verringert und die Zufriedenheit mit dem Leben und der Arbeit innerhalb einer relativ kurzen Anzahl von Sitzungen erhöht. Die gefundenen Prä-Post-Veränderungen waren signifikant und erreichten überwiegend mittlere bis hohe Effektstärken. Besonders hierbei ist, dass in vergleichbaren Studien, die ähnliche Effektstärken gefunden haben, z.B. zur Wirksamkeit von Psychotherapie, häufig die durchschnittliche Anzahl der Sitzungen wesentlich höher war. Es kann deshalb vermutet werden, dass es sich bei jungen Wissenschaftler:innen um eine Stichprobe handelt, die besonders reagibel auf Impulse auf den unterschiedlichen Ebenen des ABCDE-Modells reagiert und deshalb mit vergleichbar wenig Aufwand eine signifikante Verbesserung erzielt werden kann.

In Hinblick auf die begleitende Evaluation der Coachings lassen sich allerdings einige methodische Kritikpunkte anführen. Die vorliegende Arbeit wurde als Feldforschung innerhalb der begrenzten Möglichkeiten einer Beratungsstelle durchgeführt, wodurch die externe Validität zwar als hoch (Fydrich/Schneider 2007) angesehen werden kann, die interne Validität demgegenüber aber womöglich eher gering sein könnte, sodass positive Effekte im Verlauf der integrativen Beratung nicht ausschließlich auf die Behandlung zurückgeführt werden können. Kritisch anzumerken ist auch das Fehlen einer Kontrollgruppe in der vorliegenden Studie, wenngleich diese Einschränkung für die meisten bisherigen Studien zur Wirksamkeit von Coachings gilt. Allerdings hätte eine künstliche Trennung in Warteliste und Beratungsgruppe die ohnehin recht kleine Stichprobe weiter reduziert, zudem war eine Warteliste weder notwendig noch organisatorisch umsetzbar.

Als weitere Einschränkung für die Generalisierung der Ergebnisse muss die Frage der Adhärenz angesprochen werden. Durch wöchentliche Fallbesprechungen und deren Konzeptualisierung im Rahmen des integrativen Beratungsmodells wurde versucht, eine befriedigende Adhärenz zum ABCDE-Modell zu erreichen. Aufgrund der Beschränkungen einer Studie, die im Arbeitsalltag stattfindet, und weil diese Studie von Anfang an als Pilotstudie geplant war, war ein tiefergehender Blick auf die Umsetzung des Modells jedoch nicht möglich.

Nachdem sich das integrative Coaching unter Praxisbedingungen als wirksam erwiesen hat, sollte in zukünftigen Studien genauer untersucht werden, welche Ebenen des Modells in welcher Phase des Beratungsprozesses und bei welchen Problemstellungen wirken. Es ist auf Basis der vorliegenden Ergebnisse zu empfehlen, dass Coachingangebote für junge Wissenschaftler:innen flächendeckender angeboten werden, da mit wenig Aufwand eine große Wirkung erzielt werden kann, die sowohl die Lebenszufriedenheit der Wissenschaftler:innen als auch individuelle Problemfelder effektiv verbessert.

Literaturverzeichnis

- Davis, G. (2005): Scientists & Societies. In: Nature, 434 (7037), pp. 1162-1162.
- Franke, G. H./Derogatis, L. R. (2002): Symptom-Checkliste von LR Derogatis: SCL-90-R; deutsche Version.
- Holm-Hadulla, R. M. (2011): Kreativität zwischen Schöpfung und Zerstörung: Konzepte aus Kulturwissenschaften, Psychologie, Neurobiologie und ihre praktischen Anwendungen.
- Holm-Hadulla, R. M./Hofmann, F. H. (2007): Lebens- und Studienzufriedenheitsskala. In: Tagungsband zur Fachtagung Beratung. Berlin.
- Holm-Hadulla, R. M. (1997): Die psychotherapeutische Kunst: Hermeneutik als Basis therapeutischen Handelns.
- Leveque, K./Anseel, F./De Beuckelaer, A./Van der Heyden, J./Gisle, L. (2017): Work organization and mental health problems in PhD students. In: Research Policy, (46) 4.
- Mendaglio, S./Tillier, W. (2006): Dabrowski's theory of positive disintegration and giftedness: Overexcitability research findings. In: Journal for the Education of the Gifted, 30 (1), pp. 68-87.
- Moors, A. C./Malley, J. E./Stewart, A. J. (2014): My family matters: Gender and perceived support for family commitments and satisfaction in academia among postdocs and faculty in STEM and non-STEM fields. In: Psychology of Women Quarterly, 38 (4), pp. 460-474.

- Sperth, M./Hofmann, F. H./Holm-Hadulla, R. M. (2014): Effektivität integrativer psychotherapeutischer Beratung für Studierende. PPM-Psychotherapie: Psychosomatik. In: Medizinische Psychologie, 64 (06), S. 224-231.
- Thyer, B. A./Myers, L. L. (2007): Research in evidence-based social work. Cognitive behavior therapy in clinical social work practice, pp. 45-66.
- Vonk, M. E./Thyer, B. A. (1999): Evaluating the effectiveness of short-term treatment at a university counseling center. In: Journal of clinical psychology, 55 (9), pp. 1095-1106.
- Wagner-Baier, A./Funke, F./Mummendey, A. (Hg.). (2012): Analysen und Empfehlungen zur Situation von Postdoktorandinnen und Postdoktoranden an deutschen Universitäten und insbesondere an der Friedrich-Schiller-Universität Jena. Arbeitsgruppe „PostDocs“ der Graduierten-Akademie, Friedrich-Schiller-Universität Jena.

- **Volker Kreß**, Dipl.-Psych., Psychotherapeut i.A., Psychologischer Berater an der psychosozialen Beratungsstelle Studierendenwerk Heidelberg, Coach am Heidelberger Institut für Coaching, E-Mail: Volker.kress@stw.uni-heidelberg.de
- **Michael Sperth**, Dr., Psychologischer Psychotherapeut, Mitarbeiter der Psychosozialen Beratungsstelle für Studierende in Heidelberg, E-Mail: michael.sperth@stw.uni-heidelberg.de
- **Rainer M. Holm-Hadulla**, Prof. Dr., Facharzt für Psychiatrie, Psychosomatische Medizin und Psychotherapie, Professor für Psychotherapeutische Medizin, Universität Heidelberg, Psychotherapeut/Psychoanalytiker in Privatpraxis, E-Mail: rainer@holm-hadulla.com

Jetzt erhältlich in der Reihe Campus-Literatur:

Stefan von Strahlow Wissenschaft und Wahnsinn

42 Geschichten aus dem Innenleben der Berliner Hochschulen und ihrer Umwelt

Wie heißt es so schön auf der Homepage der Senatskanzlei: „Berlin verfügt über eine einzigartige Wissenschaftslandschaft, die sich durch eine große Vielfalt an leistungsstarken Hochschulen und durch ein einmalig breites Spektrum an herausragender Forschung auszeichnet.“ Und es stimmt ja auch. Aber es gibt auch eine „dunkle“ Seite, nämlich die der Fehlritte, des Versagens und der Abwegigkeiten.

Stefan von Strahlow berichtet in 42 Geschichten von 30 Dienstjahren als Ministerialaufsicht über die Berliner Hochschulen. Zwischen Komik und Tragödie oder Verbrechen und Klamauk wird dabei nicht unterschieden.

ISBN 978-3-946017-25-7,
Bielefeld 2021, 95 Seiten,
18.90 € zzgl. Versand



Bestellung – E-Mail: info@universitaetsverlagwebler.de, Fax: 0521/ 923 610-22



Andreas de Bruin

ZBS-Gespräch mit Professor Andreas de Bruin¹ zum Thema „Achtsam Promovieren“

ZBS: Seit mehr als zehn Jahren forschen und lehren Sie zu Achtsamkeit. Wie sind Sie auf das Thema gestoßen?

de Bruin: Achtsamkeit hat mich schon immer begleitet. Ich komme aus der schönen alten Stadt Delft in den Niederlanden, sie ist unter anderem bekannt für ihre malerische Altstadt, die Grachten, die wunderschönen Interieurs der alten Herrenhäuser, die Lichtspiegelungen am Himmel, die typischen Stapelwolken, den kraftvollen Wind ... Ich habe dies alles immer sehr bewusst und intensiv wahrgenommen, weil es mich so fasziniert hat. Für den Abschluss meines Erststudiums hatte ich Gelegenheit, ein halbes Jahr in der weltberühmten Delfter Porzellanfabrik zu arbeiten. Die Hingabe und Konzentriertheit der Künstler*innen dort beim Bemalen des Porzellans mit der Delfter blauen Farbe war sehr beeindruckend und inspirierend, ebenso die Atmosphäre in den verschiedenen Arbeitsräumen. 1991 habe ich dann zum ersten Mal Meditation als Technik kennengelernt und angefangen zu meditieren. Achtsamkeit und Meditation sind seitdem für mich zu einem inneren Kompass geworden und haben mir neben der Richtung auch die Kraft gegeben, meinen bisherigen Lebensweg zu gestalten.

ZBS: Was bedeutet es, achtsam zu sein?

de Bruin: Eine eher allgemeinere Deutung von Achtsamkeit, die heute viel Verbreitung findet, beinhaltet, den jetzigen Moment in seiner Gesamtheit bewusst wahrzunehmen, nur zu beobachten, nicht zu bewerten. Auch eine Neugierde gegenüber alltäglichen Aktivitäten, die bereits eine gewisse Routine erhalten haben, spielt eine Rolle. Für Jon Kabat-Zinn, einen der bedeutendsten Achtsamkeitspioniere unserer Zeit, ist Achtsamkeit eine besondere Art der Aufmerksamkeit, welche er *Gewahrsein* nennt. Entscheidend ist, dass man sein Vorhaben, achtsam im Alltag zu sein, nicht zu sehr verkopft und mechanisch ausführt. Nach dem Motto: Ich *muss* jetzt achtsam atmen, ich *muss* jetzt achtsam kochen, essen, kommunizieren. Achtsamkeit ist eine innere Haltung. Meinen Studierenden und Promovierenden erzähle ich oft das Beispiel von Bronnie Ware, einer Australierin, die im Rahmen ihrer Hospizarbeit Sterbende befragt hat, was sie rückschauend auf ihr Leben bedauern. Heraus kam, dass viele der Befragten gerne mehr Gefühle ge-

zeigt hätten, mehr Zeit mit Familie und Freunden verbracht hätten, nicht so viel gearbeitet und mehr den Mut gehabt hätten, das Leben so zu leben, wie sie es gerne gewollt hätten. Wir haben jetzt noch die Möglichkeit, dies anders zu machen und Momente präsenter wahrzunehmen und zu erfahren.

ZBS: Die Befragten hätten gerne mehr Gefühle gezeigt: Inwieweit gehört das Öffnen für Gefühle zur Achtsamkeit?

de Bruin: Achtsamkeit beinhaltet auch, den eigenen Gefühlen offener und wertfreier zu begegnen und sich nicht dafür zu verschließen. Zudem entsteht bei einer tiefen Achtsamkeit mehr Raum für das Herz. Unter den Achtsamkeits- und Meditationstechniken gibt es sogar eine ganz eigene Kategorie, bei der Mitgefühl und Verbundenheit im Mittelpunkt stehen – das sind die sogenannten *Metta-Meditationen* oder *Meditationen der Liebenden Güte*.

ZBS: Seit dem Sommersemester 2021 bieten Sie an der Hochschule München den Kurs „Achtsam Promovieren“ an. Warum ist es wichtig, ein Angebot speziell für Doktorand*innen zu schaffen?

de Bruin: Promovieren setzt einiges voraus: Aufmerksamkeit und Konzentration, Unterscheidungs- und Durchhaltevermögen, Umgang mit Stress und Versagensängsten, eine stabile Psychohygiene, Disziplin, Selbstwirksamkeit sowie Kreativität. Studien haben gezeigt, dass Achtsamkeits- und Meditationspraktiken auf alle diese Merkmale eine positive Auswirkung haben. Wichtig ist jedoch, dass die vermittelnden Ansätze nicht nur deshalb ausgeführt werden, um bestimmte Effekte zu erzielen. Es geht auch darum, mehr zu sich selbst zu finden und eine klare Sicht auf das zu erlangen, was man im Leben bewirken möchte. Bei den meisten Doktorand*innen entsteht mehr Gelassenheit kombiniert mit

¹ Prof. Dr. Andreas de Bruin lehrt an der Hochschule München und im Rahmen einer Bildungs- und Forschungskooperation zusätzlich an der Ludwig-Maximilians-Universität (LMU) München. Seine Hauptfelder in Forschung und Lehre sind Achtsamkeit und Meditation und deren Auswirkungen auf physischer, emotionaler, kognitiver und sozialer Ebene. Er unterrichtet zudem bewusstes Wahrnehmen in der Malerei und in der klassischen Musik; weitere Fächer sind Hochbegabung sowie Kreativität im Allgemeinen.

einem starken Willen, die Promotion zu einem erfolgreichen Ende zu führen.

ZBS: Die Studienlage zur psychischen Gesundheit von Promovierenden ist besorgniserregend. Inwieweit kann Achtsamkeit zur Verbesserung der Situation beitragen?

de Bruin: Richard Davidson, ein Experte auf dem Gebiet der Emotionsforschung und zudem einer der führenden Achtsamkeits- und Meditationsforscher, geht davon aus, dass Menschen glücklicher sein könnten, wenn sie mehr Kontrolle über ihren Geist erlangen würden. Davidson sieht vier Grundvoraussetzungen für einen gesunden Geist, und zwar das grundlegende Erkennen des *Gewahrseins (awareness)*, die *Verbindung zu uns selbst und anderen (connection)*, d.h. über Emotionen wie Mitgefühl, Güte, Dankbarkeit zu verfügen und dadurch mit der Umwelt in Beziehung treten zu können, drittens *Einsicht in das eigene Selbst (insight)* und viertens die *Bestimmung im Leben (purpose)* zu erkennen und das Verhalten daran auszurichten. Zudem nennt Davidson vier wichtige Bausteine für das Wohlbefinden: *Resilienz/Widerstandskraft (resilience)*, *positive Lebenseinstellung (outlook)*, *Aufmerksamkeit (attention)* und *Großzügigkeit (generosity)*. Davidson sieht die Erforschung der Wirkmechanismen von Achtsamkeit und Meditation als einen wichtigen Schritt zu einem besseren Verständnis davon, wie wir einen gesunden Geist kultivieren und ein zufriedenes und erfülltes Leben führen können.

ZBS: Sie nennen Experten und sprechen über die Forschung. Gibt es für die Wirksamkeit von Achtsamkeit und Meditation wissenschaftliche Belege?

de Bruin: Ja, in der Neurowissenschaft ist diesbezüglich sogar ein ganz neues Forschungsfeld entstanden, die kontemplative Neurowissenschaft. Ein wichtiger Bestandteil dieser Richtung ist die Neuroplastizität, die besagt, dass unser Gehirn das ganze Leben lang lernfähig ist und in Interaktion mit den äußeren Einflüssen sich wandelt und neu strukturiert. Die Neurowissenschaftlerin Sara Lazar betont, dass Verhaltensformen mit Hirntätigkeiten zusammenhängen und dadurch wiederum auch mit Hirnstrukturen. Ändert sich das Verhalten, so ändern sich auch Hirnstrukturen.

Die bedeutendsten Befunde auf dem Gebiet der Achtsamkeits- und Meditationsforschung betreffen derzeit die selektive und exekutive Aufmerksamkeit, die Konzentration, die Emotionsregulierung, Mitgefühl und Altruismus, Körpergewahrsein, Konditionierungsabbau und sogar Zellalterung.

Neurowissenschaftliche Forschungen haben beispielsweise ergeben, dass manche Hirnregionen gerade dann eine höhere Aktivität ausweisen, wenn Testpersonen keine Aufgabe ausführen und sie sich in einer Ruhephase befinden. Diese im Ruhezustand aktiven Hirnregionen werden zusammen als Default-Mode-Netzwerk (Ruhezustandsnetzwerk) bezeichnet. Ein aktives Default-Mode-Netzwerk weist unter anderem auf das sogenannte Mindwandering, das Abschweifen der Gedanken, hin. Da beim Mindwandering die ganze Psyche beteiligt ist, werden neben Gedanken auch Gefühle aktiviert. Im

Falle von belastenden Gedanken und Gefühlen hat dies eine negative Auswirkung auf unsere Psychohygiene. Ein solch aktives Default-Mode-Netzwerk führt grundsätzlich dazu, dass man nicht wirklich auf den Moment fokussiert ist. Forschungen belegen, dass bei Meditierenden die Aktivität des Default-Mode-Netzwerks verändert ist. Forscher*innen schließen daraus, dass Menschen, die Achtsamkeit und Meditation praktizieren, generell weniger durch Gedanken abgelenkt werden. Indem man nur beobachtet und nicht bewertet, lernt man, aufkommende Gedanken leichter loszulassen und nicht darin zu verharren.

Ein anderes Beispiel betrifft Veränderungen im Mandelkern, der Amygdala. Dieser Bereich im Gehirn wird aktiviert, wenn wir uns mit angstauslösenden Reizen konfrontiert sehen. Ein Teil der Amygdala ist wichtig dafür, Anzeichen von Gefahr überhaupt zu erkennen. Sind diese einmal erkannt, löst ein anderer Teil der Amygdala anschließend eine Kaskade von Reaktionen aus. Studien haben ergeben, dass die Achtsamkeits- und Meditationspraxis zu einer Reduzierung der Amygdala-Aktivität führt. Diese Veränderung hat auch einen Effekt auf den Hippocampus. Dieser Bereich im Gehirn ist für die Emotionsregulation bedeutend und sorgt unter anderem dafür, dass emotional angemessen auf eine Situation reagiert werden kann. Ist die Aktivität des Hippocampus geschwächt, fällt uns diese Steuerungsfähigkeit weitaus schwerer. Die Zellen im Hippocampus werden durch Cortisol geschädigt. Ist im Falle von andauerndem Stress der Cortisolspiegel länger erhöht, wirkt sich dies schädlich auf den Hippocampus und seine Funktionen aus. Sichtbar ist in diesem Hirnbereich eine Abnahme an grauer Masse. Aus Studien geht hervor, dass Achtsamkeit und Meditation Stress und dadurch unter anderem die Aktivität der Amygdala reduzieren. Die Reduzierung des Cortisolspiegels hat einen positiven Effekt auf den Hippocampus und zeigt sich wiederum in einer Zunahme der grauen Masse in diesem Bereich.

Als drittes Beispiel ist die Auswirkung von Achtsamkeit und Meditation auf unser Körpergewahrsein zu nennen. Mittels dieses Gewahrseins sind wir in der Lage, Körperempfindungen zu erkennen. Achtsamkeits- und Einsichtsmeditationstechniken, die solche Empfindungen als Aufmerksamkeitsobjekt in den Mittelpunkt stellen, stärken die Verbindung zwischen Körper und Geist. Eine bedeutende Übung diesbezüglich ist der Bodyscan. Bei dieser Übung richten wir unsere Aufmerksamkeit auf einzelne Körperbereiche und durchwandern gedanklich schrittweise den ganzen Körper. Wichtig ist, dass wir die jeweiligen Körperteile achtsam erspüren, ohne dabei aufkommende Gedanken und Gefühle zu bewerten. Studien zeigen, dass solche Techniken zu einer Veränderung im vorderen Inselcortex der rechten Gehirnhälfte führen. Laut Sara Lazar zeigt sich hier eine Zunahme der Dichte der grauen Substanz. Eine Funktion dieser Hirnregion ist dem Psychologen und Neurowissenschaftler Ulrich Ott zufolge die Herstellung der „Meta-Repräsentation des gefühlten Leibes“, da hier zahlreiche Informationen aus dem Körperinneren zusammenfinden. Neben der Körperempfindung kann zudem der individuelle emotionale Zustand registriert werden. Ein verbessertes Leibgefühl hat auch eine positive Auswirkung auf unser Denken und auf Entscheidun-

gen, die wir treffen. Mehr Kenntnisse über die eigene Gefühlswelt zu erlangen, trägt dazu bei, sich in Mitmenschen besser hineinversetzen zu können. Die Psychologin und Achtsamkeits- und Meditationsforscherin Britta Hölzel weist darauf hin, dass durch die Achtsamkeits- und Meditationspraxis neben der Empathie auch die Affektregulation, insbesondere das Registrieren und angemessene Reagieren auf eigene Gefühle, positiv beeinflusst werden.

ZBS: Man spürt Ihre Begeisterung auch für die Forschung. Blicken wir nun in die Praxis: Welche achtsamkeitsbasierten Übungen lernen Promovierende in dem Kurs?

de Bruin: Bevor ich die Übungsschwerpunkte nenne, würde ich gerne noch differenzieren, auf welcher Ebene wir uns jeweils bewegen. Stellen wir uns vor, dass wir uns im Spiegel betrachten. Diese Person – also ich selbst –, die ich im Spiegel sehe, hat ein gewisses Aussehen, ein Haarschnitt, eine spezifische Mimik, Kleidung etc. Ebenso hat diese Person ein bestimmtes Verhalten. Und wie wir aussehen und uns verhalten, wird vor allem beeinflusst durch Konditionierungen, die wir uns im Laufe der Zeit angeeignet haben. Gleichzeitig bin ich auch derjenige, der diese Person und ihre Konditionierungen beobachten kann. Die Person im Spiegel kann sich immer wieder verändern, aber dieser innere Beobachter ist unabhängig von der äußeren Form. Wer bin ich nun, diese äußere Person oder der innere Beobachter?

Die Übungen, die wir durchführen, helfen, die Verbindung zwischen beiden Ebenen zu stärken. Um mehr im Augenblick präsent zu sein, lernen wir Alltagshandlungen wie etwa Kochen und Essen, Kommunizieren, Putzen und Gehen achtsamer auszuführen. Es sind die sogenannten informellen Achtsamkeitsübungen. Wenn es darum geht, mehr Einsicht in unser Denken, Fühlen und körperliche Empfindungen und deren Wechselwirkung zu erlangen, sprechen wir von Achtsamkeits- und Einsichtsmeditation. Hier lernen wir beispielsweise die bereits genannte Körperübung, den Bodyscan, oder wir praktizieren eine Atemmeditation, bei der wir den Atem als Ankerpunkt nehmen und von dort aus unsere aufkommenden Gedanken und Gefühle lediglich betrachten, ohne sich weiter damit auseinanderzusetzen. Dann gibt es die Meditationsformen der inneren Versenkung, die mit einem Meditationsobjekt, etwa einem Mantra, einem Bild, dem Punkt zwischen den Augenbrauen oder dem Atem, arbeiten. Ziel ist es, sich nur darauf zu konzentrieren, alles andere auszublenden, damit der menschliche Geist, die Psyche, immer ruhiger wird und das Denkvermögen sich statt nach außen nach innen richten kann und still wird. Diese Formen der inneren Versenkung sind ein wichtiger Bestandteil der Achtsamkeits- und Meditationsangebote; sie verstärken die Verbindung zum eigenen inneren Kern und damit auch zur eigenen tieferen Intuition und Kreativität. Nicht zuletzt gibt es noch eine weitere Kategorie, die wir berücksichtigen: die Metta-Meditationen oder Meditationen der Liebenden Güte. Hier steht die Förderung von Empathie, Mitgefühl und Altruismus im Vordergrund.

ZBS: Es gibt auch Kritik an der Achtsamkeitsbewegung. Wie etwa, dass sie die Ursachen von Stress und anderen

Belastungen individualisiert und dadurch gesellschaftliche Probleme ausblendet. Achtsamkeit als eine Form der Selbstoptimierung, die von den wahren Problemen ablenkt. Was entgegnet Sie?

de Bruin: Wenn wir Achtsamkeit lediglich effektorientiert einsetzen, bleibt sie mechanisch und oberflächlich. Sie erreicht dann nicht die notwendige Tiefe. Die Herzqualität und auch die ethische Komponente dürfen dabei nicht fehlen, da diese zur Erlangung eines tieferen Verständnisses von Achtsamkeit immer dazugehören. Beispielsweise wenn wir durch Achtsamkeitspraktiken noch besser lernen, Druck standzuhalten, in Unternehmen oder Institutionen wie etwa Hochschulen, ohne das die stressverursachenden Ursachen verändert werden, läuft etwas nicht richtig. Oder denken wir an Scharfschützen oder Drohnenpiloten, die mittels Achtsamkeitsübungen besser fokussieren, zielen und somit auch töten lernen. Der Molekularbiologe und buddhistische Mönch Matthieu Ricard sieht Achtsamkeit immer als *mitfühlende Achtsamkeit*. Jon Kabat-Zinn spricht von „heartfulness“, und für Richard Davidson muss die Ethik in der Achtsamkeit vorhanden sein. Achtsamkeit so verstanden, führt zu einem anderen Umgang mit uns selbst, unseren Mitmenschen sowie unserer Umwelt und hat ein enormes Potenzial, Veränderungen anzustoßen. Eine neue Sicht auf das Leben ändert unsere Priorisierung, unsere Wahrnehmung dessen, was wirklich wichtig ist. Dies gilt ebenso für Herausforderungen auf globaler Ebene: Wenn wir die Welt als Einheit, als ein zusammenhängendes Ganzes sehen, können Probleme wie etwa Hungersnot, Krieg oder Umweltzerstörung ganz anders, viel umfassender angegangen und gelöst werden.

ZBS: Sehen Sie Risiken beim Ausüben von Achtsamkeits- und Meditationspraktiken?

de Bruin: Es gibt auch einige Risiken, die bei nicht korrekter Anwendung sowie im Zusammenhang mit einer problematischen psychischen Disposition auftreten können. Ich bin in meinem Buch *Achtsamkeit und Meditation im Hochschulkontext* in einem eigenen Kapitel gezielt darauf eingegangen. Die wichtigsten Risiken beim Ausüben von Achtsamkeits- und Meditationspraktiken sind: psychiatrische, psychosomatische oder somatische Vorerkrankungen/Vorbelastungen, psychische, emotionale Instabilität, zu ehrgeizige Zielsetzungen/zu anspruchsvolle Meditationstechniken, das Praktizieren von Meditation ohne Begleitung durch Lehrer*innen oder einer Gruppe und das Praktizieren von Meditation mit Begleitung durch unerfahrene Lehrer*innen. Spannend bei den Vorerkrankungen und Vorbelastungen ist, dass, vorausgesetzt eine stabile Ich-Struktur ist vorhanden, zwar die tieferen Meditationsformen nicht geeignet sind, Achtsamkeitsübungen aber durchaus positive Auswirkungen haben, beispielsweise bei der Behandlung von Depressionen, Psychosen, Traumata. Werden die oben genannten Risiken berücksichtigt, spricht meines Erachtens nichts dagegen, mit Achtsamkeits- und Meditationstechniken zu beginnen. Es wäre dann sogar bedauerlich, wenn Studierenden und Pro-

movierenden, die ein aufrichtiges Interesse dafür zeigen, diese Möglichkeit vorenthalten wird.

Unter den 2.500 Menschen, die an den bisherigen regulären Lehrveranstaltungen im Rahmen des Münchner Modells teilnahmen, gab es nur eine Studentin, die wegen eines akuten Traumas abgelehnt werden musste. Auch bei den offenen Zusatzangeboten, die für alle frei zugänglich sind, mussten bislang nur wenige Interessent*innen abgewiesen werden. Ihnen wurden Anleitungen für alltagsbezogene Achtsamkeitsübungen mitgegeben, um sich im normalen (Alltags-)Leben mehr zu festigen. Die Möglichkeit, sich nach einer gewissen Zeit erneut für die Angebote anzumelden, besteht weiterhin.

ZBS: Wieso ist es die Aufgabe von Hochschulen, Trainings in Achtsamkeit anzubieten?

de Bruin: Dafür gibt es mehrere Gründe. Erstens ist es wichtig, dass die Studierenden und Promovierenden, aber auch Lehrende und andere Hochschulbeschäftigte, eine Atmosphäre erleben, die sich positiv auf die eigene Psychohygiene, den Umgang mit sich selbst und anderen Menschen auswirkt. Zweiten ist die Förderung von Selbstreflexion und Selbstwirksamkeit bedeutend. Des Weiteren ist eine umfassendere Auseinandersetzung mit unserem Denken wichtig. Derzeit konzentrieren wir uns fast ausschließlich auf den Intellekt. Wir lernen zu analysieren, zu argumentieren, zu schlussfolgern usw., um zu einer Urteilsbildung und Erkenntnisgewinnung zu gelangen. Dies betrifft eine diskursive Herangehensweise; es gibt aber auch noch die intuitive Erkenntnisgewinnung, die ohne methodische und bewusste Schlussfolgerungen agiert. Das ist der Bereich der Intuition, der noch nahezu völlig unerforscht, aber bedeutsam ist. Denken wir an die Inspirationen für große Erfindungen, Sinfonien, Kunstwerke usw., welche die Menschheitsgeschichte geprägt haben und die maßgeblich von der Ebene der Intuition herrühren. Einstein etwa betonte den Stellenwert der Intuition folgendermaßen: „Die Intuition ist ein göttliches Geschenk, der denkende Verstand ein treuer

Diener. Es ist paradox, dass wir heutzutage angefangen haben, den Diener zu verehren und die göttliche Gabe zu entweihen.“

Es ist meines Erachtens wichtig, dass wir uns auch im Hochschulkontext, diesem Bereich annähern. Eine bessere Verbindung mit der eigenen Intuition ist selbstverständlich nicht nur für Genies, sondern für alle Menschen und somit auch für Studierende förderlich. Bei allen oben genannten Punkten können Achtsamkeits- und Meditationspraktiken unterstützend wirken. Vor diesem Hintergrund halte ich es für wesentlich, dass wir jungen Menschen in der Ausbildung solche Trainings anbieten.

ZBS: Höre ich da einen Appell an die Hochschulpolitik?

de Bruin: Im Prinzip, ja. Ich habe diese Frage als Moderator im Rahmen einer Podiumsdiskussion auch einmal Richard Davidson gestellt, da die bisherigen wissenschaftlichen Daten der Achtsamkeits- und Meditationsforschung so eindeutig und vielversprechend sind. Ich fragte ihn auch, wie wir die Politiker gezielt mit diesem Thema erreichen können. Er antwortete, dass eine politische Unterstützung sicherlich wichtig sei, aber entscheidend sei es, dass das Interesse an diesen Themen in der Öffentlichkeit weiter wachse. Ich sehe dies ebenso. Für mich ist Achtsamkeit kein flüchtiger Trend, sondern ein Bestandteil eines großen Paradigmenwechsels.

ZBS: Ein schönes Schlusswort, lieber Herr de Bruin. Ganz herzlichen Dank für das Gespräch.

Das Gespräch auf Seiten der ZBS führte David Willmes.

Literatur

Andreas de Bruin hat ein Buch zum Münchner Modell geschrieben: *Achtsamkeit und Meditation im Hochschulkontext – 10 Jahre Münchner Modell*, Transcript Verlag 2021. Das Buch steht auch als kostenloses E-Book (auf Deutsch und Englisch) zur Verfügung: www.hm.edu/meditationsmodell (Rubrik „Handbuch“).

Reihe: Hochschulwesen: Wissenschaft und Praxis

Pascale Stephanie Petri Neue Erkenntnisse zu Studiererfolg und Studienabbruch Einblicke in die Studieneingangsphase

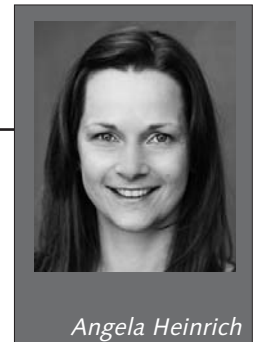
Die Studieneingangsphase gilt als besonders kritisch: Der Peak der Studienabbruchzahlen findet sich in den ersten beiden Hochschulsesemestern. Schon seit langem werden zu hohe Abbruchquoten beklagt. Die sozial- und erziehungswissenschaftliche sowie psychologische Forschung kann mit einer soliden Bandbreite an Theorien und empirischen Befunden zu Prädiktoren von Studiererfolg und -abbruch aufwarten, doch stehen diese meist disparat nebeneinander.

Die vorliegende Arbeit hat sich daher über den bloßen Vergleich der verschiedenen Perspektiven hinaus deren Integration zu einem Prozessmodell des Studieneinstiegs zum Ziel gemacht, welches detaillierte Einblicke auf Mikroebene bietet. Wie das empirisch bewährte Erlebens-Orientierte-Studieneinstiegs-Modell (EOS-Modell) die präventive Förderdiagnostik an Hochschulen inspirieren kann und welche praktischen Implikationen es für die Betreuung Studierender bietet, wird nicht nur diskutiert, sondern anhand einer Pilotstudie plastisch veranschaulicht.

ISBN 978-3-946017-23-3, Bielefeld 2021, 272 Seiten, 43.90 Euro zzgl. Versand

Bestellung – E-Mail: info@universitaetsverlagwebler.de, Fax: 0521/ 923 610-22

Angela Heinrich



Psychische Belastung Promovierender – mit dem Leitfaden BAOBAB zu besserer psychischer Gesundheit durch Beratung

Doctoral students show an increased stress level compared to the general population. In counselling, doctoral students often report mental health problems in association with the increased stress level. To address that issue in a professional academic counselling setting, this article develops the guideline BAOBAB which helps to improve mental health during a doctorate. Domains covered by the guideline are the professional environment of doctoral students, a healthy everyday life, the organization of one's own work, the viewpoint of the situation, compensation in private life, and if necessary, advice for and information about therapeutic help.

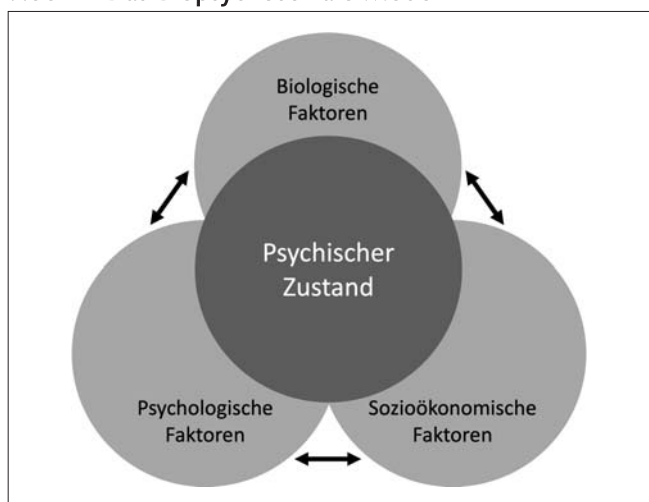
Die psychische Gesundheit Promovierender gerät in den letzten Jahren verstärkt in den wissenschaftlichen Fokus (Hernández-Torrano et al. 2020). Dabei zeigen Promovierende im Vergleich zur Allgemeinbevölkerung ein höheres Stressniveau (Hazell et al. 2020) und berichten in der Beratung häufig psychische Belastungen. Um darauf professionell reagieren zu können, entwickelt dieser Artikel einen Leitfaden und nähert sich dem Thema aus unterschiedlichen Perspektiven: 1. Die Entstehung von psychischen Erkrankungen 2. Die Promotion als Übergangsprozess 3. Datenlage zur psychischen Verfassung Promovierender 4. Evidenzbasierte Maßnahmen für einen psychisch gesunden Lebensstil 5. Eine Studie zu Selbst-Management 6. Grenzen der Beratung. Aus jedem dieser Blickwinkel werden Maßnahmen für die Förderung der psychischen Gesundheit Promovierender in der Beratung abgeleitet, die das berufliche Umfeld, die gesunde Alltagsgestaltung, die Organisation der eigenen Arbeit, die Betrachtungsweise der Situation, den Ausgleich im Privaten und bei Bedarf die professionelle therapeutische Unterstützung betreffen. Als Akronym wird damit BAOBAB zum gedanklichen Leitfaden in der Beratung und als in Dürrephasen sehr widerstandsfähiger Baum wird der Baobab zur Verbildlichung der Situation Promovierender.

1. Die Entstehung psychischer Erkrankungen: zwischen Gesundheit und Krankheit

Bei der Entstehung psychischer Erkrankungen einerseits und dem Erhalt psychischer Gesundheit andererseits geht man von einem komplexen Zusammenspiel verschiedener Faktoren aus. Dies zeigt sich in zahlreichen Erweiterungen des ursprünglich von Engel (1976) entwickelten biopsychosozialen Modells von Gesundheit und Krankheit (Bolton/Gillet 2019). Die Annahme im Modell ist, dass biologische, psychologische und sozioökonomische Risiko- und Schutzfaktoren zum psychi-

schen Gesundheitszustand beitragen. Biologische Risiko- und Schutzfaktoren können zum Beispiel die genetische Veranlagung sein. Psychologische Faktoren beinhalten beispielsweise Ängstlichkeit und Unsicherheit einerseits und Selbstwirksamkeit und emotionale Stabilität andererseits. Die sozioökonomische Dimension umfasst Risikofaktoren wie Armut und Schutzfaktoren wie ein stabiles soziales Umfeld. Die drei Dimensionen des biopsychosozialen Modells beeinflussen sich gegenseitig. So haben z.B. die genetische Veranlagung (biologische Dimension) und die soziale Umgebung (sozioökonomische Dimension) Einfluss auf die Persönlichkeit einer Person (psychologische Dimension). Andererseits wirkt sich die Persönlichkeit einer Person wiederum auf ihre berufliche Laufbahn (sozioökonomische Dimension) aus. Insgesamt stehen also alle drei Dimensionen mit ihren jeweiligen Risiko- und Schutzfaktoren in starkem Zusammenhang, beeinflussen sich gegenseitig und rufen – wenn insgesamt die Schutzfaktoren überwiegen –

Abb. 1: Das Biopsychosoziale Modell



einen eher gesunden Zustand hervor oder – wenn die Risikofaktoren überwiegen – einen eher kranken Zustand. Dabei muss der Bereich zwischen Krankheit und Gesundheit als Kontinuum gesehen werden (Faltermaier 2018): man kann sich, auch im zeitlichen Verlauf schwankend, irgendwo zwischen gesund und krank befinden.

Jeweils innerhalb der drei Dimensionen lassen sich spezifische Risiko- und Schutzfaktoren identifizieren, die gehäuft in der Beratungspraxis mit Promovierenden auftreten:

- *Biologische Dimension:* Einerseits berichten Promovierende häufig über körperliche Erschöpfung durch zu lange Arbeitszeiten, die sie sich entweder selbst auferlegen oder die von ihnen erwartet werden. Andererseits verfügen die meist jungen Menschen häufig über eine gute körperliche Gesundheit, durch die sich leichter eine körperliche Aktivität zum Ausgleich finden lässt.
- *Psychologische Dimension:* Häufig werden von Promovierenden Unsicherheit über die Zukunft, ein fehlendes Gefühl von Handlungskontrolle durch ein starkes Abhängigkeitsverhältnis zum*r Betreuer*in und Perfektionismus berichtet. Auch das sogenannte Impostor-Selbstkonzept, geprägt von starken Selbstzweifeln und der Angst, nicht für die eigene Stelle geeignet zu sein, zeigt sich in der Beratung häufig. Gleichzeitig zeigen sich besonders häufig aber auch eine große Offenheit für Neues und hohe Intelligenz; gute Voraussetzungen, einen psychisch gesünderen Lebensstil eventuell mit der Hilfe professioneller Beratung zu entwerfen und zu verfolgen.
- *Sozioökonomische Dimension:* Viele Promovierende klagen über finanzielle Unsicherheit und ein fehlendes soziales Netz in der näheren Umgebung durch beispielsweise Umzug. Umgekehrt führen der hohe Bildungsgrad und damit häufig einhergehend vielfältige Interessen auch dazu, dass sich Aktivitäten finden lassen, bei denen die Promovierenden ihr soziales Netz, vor allem auch außerhalb des Promotionskontextes, ausbauen können.

Fazit für die Beratung Promovierender:

Schutzfaktoren für die psychische Gesundheit, wie körperliche Gesundheit, Offenheit für Neues und Interessen außerhalb der Wissenschaft können in der Beratung gezielt herausgearbeitet und gefördert werden. Darüber hinaus sollten Promovierende ermutigt werden, gesunde Arbeitsbedingungen zu fordern.

2. Die Promotion als Übergangsprozess

Die Phase der Promotion stellt für die meisten Promovierenden einen Übergangsprozess vom Studium zur Berufstätigkeit dar. Wie andere Übergangsprozesse auch (z.B. Elternwerden, Berentung), birgt eine Promotion viel Unsicherheit über die Zukunft, bietet aber auch neue Möglichkeiten, die es vorher nicht gab. Unsicherheiten, die in der Beratung Promovierender häufig auftauchen, lassen sich mit folgenden Fragen zusammenfassen:

- Bin ich in Anbetracht steigender Promovierendenzahlen nicht nur eine*r von vielen und habe keine Chance, beruflich in der Wissenschaft Fuß zu fassen?

- Bin ich mit einem Dokortitel nicht überqualifiziert, wenn ich die Wissenschaft doch verlassen möchte oder muss?

Diese Ängste lassen sich in der Beratung häufig durch Information über die tatsächliche Datenlage mildern. Zwar ist es richtig, dass die Zahl der unbefristeten Stellen in der Wissenschaft seit Jahren auf sehr niedrigem Niveau verharrt (BuWiN 2021). Allerdings ist die Zahl Promovierender zwar über die letzten Jahrzehnte etwas gestiegen, aber weniger stark als die Zahl Studierender (Hachmeister 2019). Im Vergleich zu nicht promovierten Hochschulabsolvent*innen sinkt also der prozentuale Anteil promovierter Akademiker*innen, die auch außerhalb der Wissenschaft sehr gefragt sind. Die Arbeitslosigkeit Promovierter liegt kontinuierlich unter 2% und damit deutlich unter der durchschnittlichen Arbeitslosigkeit in Deutschland, aber auch unter der Arbeitslosigkeit nicht promovierter Hochschulabsolvent*innen (BuWiN 2021). Promovierte haben darüber hinaus häufiger Führungspositionen, verdienen mehr als nicht Promovierte und üben häufiger Tätigkeiten aus, die ihrer Qualifizierung entsprechen (BuWiN 2021). Die Sorge, außerhalb der Forschung mit einem Dokortitel überqualifiziert zu sein, lässt sich damit also entkräften. Zwar dürfen Promovierte nicht sofort nach ihrer Promotion damit rechnen, außerhalb der Forschung in eine sehr hohe Position einzusteigen. Aber nach einer vergleichsweise kurzen Eingewöhnungszeit werden sie im Vergleich zu ihren nicht promovierten Kolleg*innen mit höherer Wahrscheinlichkeit auf höheren Gehaltsstufen angelangt sein, Führungspositionen erlangt haben und einer zu ihnen passenden Tätigkeit nachgehen (BuWiN 2021).

Fazit für die Beratung Promovierender:

Die Betrachtung der Promotion als zeitlich begrenzte Übergangsphase mit Herausforderungen einerseits aber auch sehr positiven beruflichen Zukunftsaussichten können Angst und psychische Belastung mindern.

3. Psychische Belastungen während der Promotion – aktuelle Datenlage

Die Datenlage zur psychischen Gesundheit Promovierender ist zwar noch knapp, aber die Erforschung der psychischen Gesundheit Studierender und Promovierender ist in den letzten Jahren stark angestiegen (Hernández-Torrano et al. 2020). Viele dieser Studien zeigen einen Anstieg der psychischen Probleme Studierender und Promovierender; allerdings ist unklar, ob es sich um einen tatsächlichen Anstieg oder eine erhöhte Aufmerksamkeit von Seiten der Untersuchten und/oder Untersuchenden für das Thema handelt (Eleftheriades et al. 2020). Außerdem lassen die global und national unterschiedlichen Studiums- und Promotionsysteme kaum allgemeine Schlüsse zu. Studien aus den USA weisen darauf hin, dass die psychische Belastung von Master-Student*innen höher ist als die Belastung Promovierender und dass innerhalb der Promovierenden Doktorand*innen des amerikanischen Berufsdoktorats MD („*medical doctor*“) im Vergleich zu Doktorand*innen des akademischen PhD („*philosophical doctor*“) stärker von

psychischen Problemen betroffen sind (Allen et al. 2020). In Deutschland scheint es Unterschiede zwischen strukturierten Promotionsprogrammen (z.B. in Graduiertenkollegs) und nicht strukturierten Promotionen zu geben (Deutsche Forschungsgemeinschaft 2021a und 2021b). Insgesamt korrelieren höhere psychische Belastungen während einer Promotion mit weiteren Problemen sowie dem häufigeren Wunsch, die Promotion abzubrechen (Nagy et al. 2019).

Eine aktuelle Metaanalyse zeigt, dass Promovierende im Vergleich zur Allgemeinbevölkerung ein deutlich höheres Stressniveau erleben (Hazell et al. 2020). Die zwei stärksten Risikofaktoren für ein erhöhtes Stressniveau sind demnach 1. das weibliche Geschlecht und 2. soziale Isolation. Frauen – nicht nur promovierende – sind mit wenigen Ausnahmen (z.B. Substanzkonsum) insgesamt häufiger als Männer von psychischen Erkrankungen betroffen (Jacobi et al. 2014). Dies könnte einerseits darauf hindeuten, dass Frauen allgemein häufiger Risikofaktoren für psychische Erkrankungen ausgesetzt sind, wie beispielweise Armut, sozialen Mehrfachbelastungen, Gewalt, höherer Ängstlichkeit oder biologischen Faktoren. Andererseits könnte die höhere Zahl auch die häufigere Inanspruchnahme medizinischer Hilfe durch Frauen oder Rollenstereotype widerspiegeln, durch die bei Frauen häufiger eine psychische Erkrankung in Betracht gezogen werden könnte. Auch der in o.g. Metaanalyse zweite identifizierte Risikofaktor soziale Isolation ist nicht nur bei Promovierenden ein Risikofaktor, sie begünstigt im Allgemeinen die Entstehung psychischer Erkrankungen (Park et al. 2020). Allerdings könnte soziale Isolation während einer Promotion besonders stark ausgeprägt sein, da Promovierende häufig ihren Wohnort oder sogar das Land für die Promotion wechseln. Im Gegensatz zum Studienbeginn finden am Beginn einer Promotion seltener gruppenbildende Maßnahmen wie Erstsemesterveranstaltungen statt, was die soziale Integration zu Beginn einer Promotion im Vergleich zum Studium erschweren könnte. Dazu können noch Sprachbarrieren und kulturelle Unsicherheiten nach dem Umzug in ein neues Land kommen.

Neben den beiden spezifisch während einer Promotion identifizierten Risikofaktoren, lassen sich in der o.g. Metaanalyse auch Schutzfaktoren erkennen, die das Stressniveau gezielt während einer Promotion mindern (Hazell et al. 2020):

1. soziale Unterstützung in und außerhalb des Promotionsalltages,
2. regelmäßige Selbstfürsorge,
3. eine positive Beziehung zum*r Betreuer*in und
4. die Betrachtung der Promotion als zeitlich begrenzter Übergangsprozess.

Die Stärkung dieser vier Schutzfaktoren sollte also zentraler Bestandteil in der Beratung Promovierender sein und lässt sich der o.g. Reihenfolge entsprechend folgendermaßen adressieren:

1. Soziale Unterstützung in Bezug zum Promotionsalltag lässt sich z.B. in Graduiertenakademien, Gleichstellungsbüros, Workshops, Peer Coaching Gruppen etc. finden. Wissenschaftliche Einrichtungen haben die Wichtigkeit dieser Netzwerke erkannt und bieten immer mehr For-

mate an. Auch das soziale Netz außerhalb des Promotionskontextes sollte gestärkt werden, um den Fokus zeitweise von der Promotion wegzulenken und eventuelle Probleme zu relativieren.

2. Promovierende sollten gezielt ermuntert werden, sich Zeit für Selbstfürsorge zu nehmen: Schlaf, Erholung, Freizeitaktivitäten und gutes Essen sind nur ein paar Beispiele. Die Zeit für Selbstfürsorge ist insofern auch für die Promotion gut investiert, da sie die Arbeitsfähigkeit erhält und somit mehr Energie für die Promotion gibt.

3. Eine gute Beziehung zum*r Betreuer*in erfordert selbstverständlich den Beitrag beider Seiten und kann bei Konflikten nicht allein von Seiten der Promovierenden verändert werden. Ein paar Tipps für Promovierende haben sich aber in der Beratung als hilfreich erwiesen, um eine positive Beziehung zum*r Betreuer*in mitzugestalten: Insgesamt empfiehlt sich eine freundliche und offene Kommunikation. Probleme sollten von Seiten der Promovierenden möglichst früh angesprochen werden und im besten Fall gleichzeitig mit einem eigenen Lösungsvorschlag präsentiert werden. Sinnvoll sind positive Formulierungen (z.B. „Ich kann Ihnen den Artikel bis Ende nächster Woche schicken.“) statt negative (z.B. „Diese Woche schaffe ich den Artikel auf keinen Fall.“). Gespräche sollten gut vorbereitet werden, damit die begrenzte Zeit sinnvoll genutzt werden kann.

4. Über die Betrachtung der Promotion als Übergangsprozess wurde im vorangegangenen Kapitel bereits gesprochen. Es zeigt sich also auch aus dieser Perspektive, dass sich der Fokus auf positive Zukunftsaussichten und persönliche Ziele lohnt.

Fazit für die Beratung Promovierender:

Soziale Unterstützung in und außerhalb des Promotionskontextes, Selbstfürsorge, eine gute Beziehung zum*r Betreuer*in und die Betrachtung der Promotion als Übergangsprozess wirken sich positiv auf die psychische Gesundheit Promovierender aus.

4. Ein psychisch gesunder Lebensstil

Einige der in vorangegangenen Abschnitten erwähnten Faktoren sind auch im Allgemeinen als Schutzfaktoren für die psychische Gesundheit bekannt. So stehen sowohl Qualität als auch Quantität sozialer Kontakte mit einer besseren psychischen und körperlichen Gesundheit in Verbindung (Umberson/Montez 2010). Im Folgenden werden weitere Punkte aufgeführt, die einen positiven Einfluss auf die psychische Gesundheit haben und sich in der praktischen Umsetzung besonders für die Unterstützung Promovierender eignen:

Bewegung im Alltag bzw. Sport gehört zu den besten Möglichkeiten, die psychische Gesundheit zu fördern; so hatten weibliche Studierende, die kaum Sport trieben ein dreifach erhöhtes Risiko für psychische Probleme im Vergleich zu Studentinnen, die fast jeden Tag Sport trieben (Grasdalsmoen et al. 2020). Bei männlichen Studierenden war der Effekt sogar noch stärker ausgeprägt. Die Autor*innen berichten insgesamt einen dosisabhängigen Effekt, d.h. weniger Sport steht mit schlechterer psychischer Verfassung in Zusammenhang (Grasdalsmoen et al. 2020). Auf neurobiologischer Ebene lässt

sich durch Sport langfristig ein Volumenzuwachs des Hippocampus, des präfrontalen Cortex und des Striatums feststellen – Hirnregionen, deren Volumen umgekehrt jeweils bei Depressionen verringert ist (Gujral et al. 2017).

Auch der Aufenthalt im Freien hat einen positiven Effekt: Eine tägliche Dosis Natur und Licht stehen mit einer besseren psychischen Verfassung in Zusammenhang; der positive Effekt ist besonders stark ausgeprägt bei Menschen, die bereits psychische Probleme haben (Beute/de Kort 2018). Diesen positiven Effekt macht sich auch die Lichttherapie bei saisonal abhängiger Depression („Winterdepression“) zunutze (Meyerhoff et al. 2018), für deren korrekte Anwendung hier aber wegen seltener Gegenanzeigen von Selbstversuchen abgeraten und an Fachleute verwiesen sei.

Eine weitere Möglichkeit zur Verbesserung der psychischen Gesundheit sind achtsamkeitsbasierte Verfahren, wie z.B. das achtwöchige standardisierte Programm *mindfulness-based stress reduction* (MBSR, achtsamkeitsbasierte Stressreduktion), das u.a. Meditation, Yoga, Austausch in der Gruppe und verschiedene Achtsamkeitsübungen enthält. Die Teilnahme an diesem Programm reduziert signifikant empfundene Erschöpfung und Stress, Symptome von Ängstlichkeit und Depression und die empfundene Überlastung im Beruf und steigert auf der anderen Seite signifikant Achtsamkeit, persönliches Leistungserleben, Selbstachtung, Schlafqualität und empfundene Entspannung (Janssen et al. 2018). Auch die Teilnahme an kürzeren Meditationsübungen außerhalb des MBSR-Programms zeigt Veränderungen im Gehirn, die mit besserer psychischer Gesundheit in Zusammenhang stehen (Taren et al. 2018).

Fazit für die Beratung Promovierender:

Sport, Natur und Licht sowie achtsamkeitsbasierte Verfahren sind evidenzbasierte Maßnahmen für die Verbesserung der psychischen Gesundheit.

5. Studie: Selbst-Motivation und Selbst-Management

Neben den o.g. evidenzbasierten Interventionen zur Verbesserung der psychischen Gesundheit spielen in der Beratung Promovierender Selbst-Motivation und das Wissen darüber, wie man eigene Ziele nachhaltig umsetzt, eine große Rolle. Die Fähigkeit zum Selbst-Management war während der Covid19-Pandemie mit vorwiegend Online- bzw. Selbst-Studium auch für Studierende sehr wichtig. Um genauere Erkenntnisse dazu zu gewinnen, welche Faktoren helfen, sich selbst zu organisieren und selbst gewählte Ziele nachhaltig umzusetzen wurde eine qualitative Befragung durchgeführt, die im Folgenden dargestellt wird.

Methoden:

An der Hochschule für angewandte Wissenschaften in Hof wurden Studierende per Mail eingeladen, an einer anonymen Befragung zur Selbst-Motivation teilzunehmen. Die ursprüngliche Mail ging an 234 Studierende, wobei nicht ausgeschlossen werden kann, dass die Nachricht von den Adressat*innen an weitere Studieren-

de weitergeleitet wurde. Neben der Erhebung des Geschlechtes und des Geburtsjahres wurden folgende Fragen gestellt:

- Frage 1: Welche Umstände hindern Sie daran bzw. was schmälert Ihre Motivation speziell im Online-Modus Ihre eigenen Ziele zu verfolgen?
- Frage 2: Was, welche Umstände oder welche Tricks helfen Ihnen bzw. was steigert Ihre Motivation im Online-Modus Ihre eigenen Ziele zu verfolgen?

Die qualitativen Antworten wurden von zwei Rater*innen unabhängig voneinander kategorisiert.

Ergebnis:

Insgesamt nahmen 71 Studierende (61 weiblich) an der Befragung teil (vermutete Rücklaufquote ca. 30%, falls die Nachricht nicht an weitere Studierende weitergeleitet wurde). Bezogen auf das Geburtsjahr wurden die Teilnehmenden im Jahr der Befragung zwischen 19 und 31, durchschnittlich 22 Jahre alt. Die beiden Rater*innen hatten bei der Erstellung der Kategorien der Antworten eine Übereinstimmung von 97,09%. Die am häufigsten beschriebenen Hindernisse für die Selbst-Motivation (Frage 1) waren mit 56 Nennungen eine nicht förderliche Umgebung (v.a. keine zeitliche und räumliche Trennung zwischen Arbeit und Privatleben; zu viel Ablenkung, z.B. durch Handy; keine Arbeitsatmosphäre) und mit 41 Nennungen fehlender sozialer Austausch (v.a. Kontakte knüpfen und erhalten; gemeinsames Erreichen der Ziele; gegenseitiges Motivieren). Als förderlich für die Selbst-Motivation (Frage 2) wurde mit 28 Nennungen am häufigsten Selbstfürsorge genannt (v.a. Pausen, Sport, gesundes Essen, Schlaf, frische Luft, Freizeit, Hobbies), mit 27 Nennungen gefolgt von sozialen Kontakten (v.a. zur professionellen Unterstützung und zum Ausgleich im Privaten), wiederum gefolgt von guter Planung mit 25 Nennungen (v.a. realistische Tages- und Wochenpläne mit konkreten kurz- und langfristigen Zielen, die Zeit für Unvorhergesehenes lassen; Strategien wie Lerntagebücher oder feste Pausenzeiten). Weiterhin wurden genannt: Ziele und Zukunft visualisieren, um zu wissen, wofür man sich anstrengt; eine gute Arbeitsatmosphäre ohne Ablenkung schaffen; gute äußere Bedingungen durch Hochschule und Professor*innen; optimistische Sichtweise auf die Vorteile der Situation; aktive Beteiligung an angebotenen Veranstaltungen.

Abb. 2a: Hindernisse der Selbst-Motivation

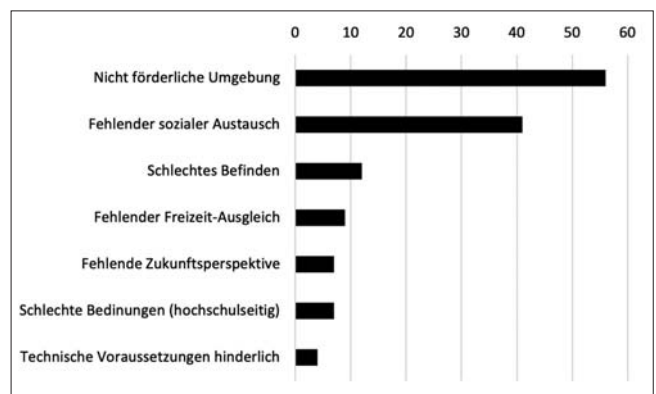
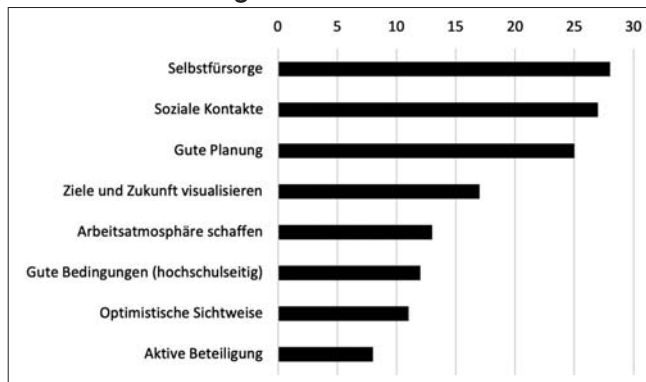


Abb. 2b: Fördermöglichkeiten der Selbst-Motivation



Diskussion

Faktoren wie Selbstfürsorge, soziale Kontakte, gute Planung und Visualisierung der eigenen Ziele können die Selbst-Motivation erhöhen. Um sie nachhaltig umsetzen zu können müssen Ziele einerseits herausfordernd und attraktiv, andererseits aber auch realistisch und so konkret wie möglich sein (Brandstätter/Hennecke 2018). Hilfreich sind hierbei die SMART-Kriterien: Ziele sollten demnach spezifisch (was genau?), messbar (woran sehe ich, dass es erreicht ist?), attraktiv (warum möchte ich das?), realistisch (ist das zu schaffen?) und terminiert (wann genau?) sein. Limitierend an der hier vorgestellten Studie ist das ungleiche Geschlechterverhältnis der Teilnehmenden. Sie stellt vor allem die Situation weiblicher Studierender dar, die eventuell nicht direkt auf die Situation Promovierender übertragbar ist. Aber da es sich um eine Befragung aus einer Zeit handelt, in der Studierende sehr selbstständig arbeiten mussten, können die Daten Hinweise darauf geben, wie Selbst-Motivation auch während einer Promotion unterstützt werden kann. Die Rücklaufquote von ca. 30% scheint eher hoch, da die Studierenden keinen Vorteil aus der Teilnahme ziehen konnten. Als Vergleichsmaß kann hier auch die Teilnahme an Evaluationen von Lehrveranstaltungen dienen, die bei den für diese Studie adressierten Kursen bei ca. 15% lag. Viele Ergebnisse der Studie werden durch bereits in anderen Abschnitten dargestellte Erkenntnisse (z.B. zu sozialen Kontakten und Sport) unterstützt. In Zukunft muss sich durch weitere Untersuchungen und Beobachtung in der Beratungspraxis zeigen, inwieweit die aus der hier vorgestellten Studie gewonnenen Erkenntnisse für die Beratung Promovierender zu Selbst-Motivation und Selbst-Management anwendbar sind.

Fazit für die Beratung Promovierender:

Ermunterung zur Selbstfürsorge, Förderung sozialer Kontakte in und außerhalb des beruflichen Kontextes, realistische Zielsetzung und gute Planung, Visualisierung von Zielen und eine positive Sichtweise der Zukunft sowie die Gestaltung einer guten räumlichen Arbeitsatmosphäre können in der Beratung als Ansatzpunkte für Selbst-Motivation und -Management genutzt werden.

6. Grenzen in der Beratung

Ungefähr ein Drittel aller Menschen in Deutschland leidet jedes Jahr an einer psychischen Erkrankung (Jacobi et al.

2014). Auch in der Beratung treten Promovierende auf, die in diesem Kontext nicht ausreichend unterstützt werden können, sondern therapeutische Hilfe benötigen. Erste Anzeichen für eine psychische Erkrankung können starke Antriebslosigkeit, Vernachlässigung bisheriger Interessen und eine Vernachlässigung des Alltages (Familie, Freundschaften, Partnerschaft, Arbeit, Körperhygiene etc.) sein. Bei psychischen Erkrankungen treten die genannten Symptome mit einer gewissen Dauer, z.B. über mindestens zwei Wochen, auf. Ist dies der Fall, sollte professionelle Hilfe aufgesucht werden. In der Beratung hilft Aufklärung über den Erfolg von Therapien bei psychischen Erkrankungen. Sowohl psychotherapeutische Verfahren wie die kognitive Verhaltenstherapie, als auch medikamentöse Behandlung zeigen große Effekte und eine deutliche Verbesserung der Lebensqualität (James et al. 2015; Cipriani et al. 2018). Promovierende scheuen sich wegen langer Wartezeiten für ambulante Psychotherapieplätze häufig, therapeutische Hilfe aufzusuchen. Aber in Anbetracht der zu erwartenden Verbesserung der Lebensqualität, sollten die Promovierenden ermutigt werden, sich auf mehrere Wartelisten verschiedener Therapeut*innen setzen zu lassen. Therapeut*innen mit Genehmigung einer Kassenärztlichen Vereinigung bieten sogenannte „psychotherapeutische Sprechstunden“ an. Dabei wird während eines meist ca. 50-minütigen Gesprächs abgeklärt, ob fachliche Hilfe notwendig ist. Solche Sprechstunden stehen zeitnah zur Verfügung. Auch Krankenkassen unterstützen bei der Suche nach einem Therapieplatz. Im Zweifelsfall sind auch der/die Hausärzt*in und/oder psychosoziale Beratungsstellen gute Anlaufstellen bei der Suche nach professioneller Hilfe. Im akuten Fall sind psychiatrische Kliniken oder psychiatrische Klinikabteilungen die richtige Adresse.

Fazit für die Beratung Promovierender:

Im Zweifel ob (psycho-)therapeutischer Hilfebedarf besteht, sollten Promovierende dazu ermuntert werden, diese Frage z.B. mit dem/der Hausärzt*in oder eine*m niedergelassenen Therapeut*in in der „psychotherapeutischen Sprechstunde“ zu klären. Außerdem sollte in der Beratung Aufklärung über den Erfolg der Behandlungsmöglichkeiten und Information über weitere Anlaufstellen stattfinden.

7. BAOBAB – ein Leitfaden zur Unterstützung der psychischen Gesundheit Promovierender

Im Allgemeinen können die in den vorangegangenen Kapiteln identifizierten Maßnahmen für die Förderung der psychischen Gesundheit Promovierender in der Beratung sechs verschiedenen Kategorien zugeordnet werden: 1. dem Berufsumfeld, 2. der Gestaltung eines gesunden Alltages, 3. der Organisation der eigenen Arbeit, 4. der Betrachtungsweise der Situation, 5. dem Ausgleich im Privaten und 6. im Bedarfsfall der professionellen therapeutischen Unterstützung. Um in der Beratung alle sechs genannten Bereiche parat zu haben, schlage ich das Akronym BAOBAB als gedanklichen Leitfaden vor. Selbstverständlich muss der Leitfaden nicht Punkt für Punkt abgearbeitet werden, sondern soll Berater*innen eine schnell zugängliche Gedankenstütze sein, welche Maßnahmen die psychische Gesundheit Promovie-

render fördern können. Als Sinnbild kann der Baobab – der Lebensbaum – als sehr widerstandsfähiger Baum in langen Dürrephasen zur bildlichen Verdeutlichung der Situation Promovierender werden. Sie befinden sich in einer sehr herausfordernden Phase, zu deren Bewältigung sie eine hohe Widerstandskraft brauchen, die mit verschiedenen Maßnahmen gefördert werden kann:

1. Berufsumfeld nutzen:

- Netzwerk: soziale Unterstützung innerhalb des beruflichen Kontextes nutzen, z.B. bei Graduiertenschulen, Workshops, Beratungsstrukturen, Peer Coaching u.v.m.
- Betreuer*in: Kontakt mitgestalten, z.B. durch gute Gesprächsvorbereitung, Probleme ansprechen mit eigenem Lösungsvorschlag, Unterstützung einfordern
- Institutionen: gute Bedingungen einfordern, z.B. mit Unterstützung in Netzwerken, Schulung von Betreuer*innen, gesunde Arbeitskultur ohne Selbstausbeutung etc.
- Sprache: bei Sprachproblemen Sprachkurse, Literatur, Filme etc. und/oder Tandem-Modelle zum Fremdsprachenlernen nutzen, die auch soziale Kontakte bilden

2. Alltag gesund gestalten:

- Bewegung: verschiedene Sportarten ausprobieren, um mindestens eine zu finden, die möglichst kontinuierlich verfolgt wird
- Natur und Licht: viel Zeit draußen verbringen, z.B. durch Fußwege und/oder gezielte Freizeit im Grünen
- Achtsamkeit: *mindfulness-based stress reduction* oder andere achtsamkeitsbasierte Verfahren in den Alltag integrieren
- Selbstfürsorge: ausreichend Schlaf, Erholung, gute Ernährung etc. verfolgen, um gesund zu bleiben und damit auch die Arbeitsfähigkeit zu erhalten

3. Organisieren der eigenen Arbeit:

- Ziele: kurz- und langfristige Ziele setzen, die herausfordernd, realistisch und konkret sind (z.B. nach SMART-Kriterien: spezifisch, messbar, attraktiv, realistisch, terminiert)
- Zeitplanung: realistische Tages-/ Wochen- oder Monatspläne machen, die auf die selbst gesetzten Ziele hinarbeiten und Zeit für Unvorhergesehenes lassen
- Raum: falls möglich eine räumlich etwas abgetrennte Arbeitsatmosphäre ohne Ablenkung schaffen

4. Betrachtungsweise der Situation:

- Übergangsphase: es handelt sich um einen zeitlich begrenzten Prozess mit sehr großen Herausforderungen, aber auch sehr guten beruflichen Aussichten
- Visualisierung: persönliche Ziele und Werte vor Augen halten; sich bewusst machen, wofür man die Promotion langfristig macht

5. Ausgleich im Privaten schaffen:

- Freundschaft: soziale Kontakte auch außerhalb des Berufes knüpfen und engagiert aufrechterhalten
- Interessen: Hobbies und Interessen außerhalb des Promotionskontextes verfolgen, zur geistigen Erholung und ggf. um Kontakte zu knüpfen

6. Bei Bedarf professionelle Hilfe suchen:

- Im Zweifel: falls psychische Erkrankungen befürchtet werden, professionelle therapeutische Unterstützung in Anspruch nehmen, sie ist sehr wirksam

Abb. 3: Der Leitfaden BAOBAB



8. Allgemeine Limitationen und Fazit

Dieser Artikel möchte speziell die Beratung Promovierender adressieren. Deshalb könnte der Eindruck entstehen, dass die Verantwortung für die psychische Gesundheit Promovierender allein bei den Promovierenden selbst liegt. Dies ist selbstverständlich nicht der Fall. Wie bereits dargestellt, wird die wichtige Beziehung zum*r Betreuer*in von beiden Seiten gestaltet. Außerdem scheint es in der Wissenschaft häufig eine Normalisierung oder sogar Verherrlichung von (psychischen) Leiden und Selbstausbeutung während einer Promotion zu geben (Hazell et al. 2020). Institutionen sollten ein gesundes Arbeitsklima fördern, die Selbstfürsorge fördert, Vorgesetzte sollten als Vorbild dienen und gesundes Arbeiten mit ausreichend Pausen und Zeit für Erholung ohne Erreichbarkeit vorleben. Eine weitere limitierende Bemerkung zum Artikel: Dies ist neben der Darstellung und Erarbeitung wissenschaftlicher Fakten auch ein Bericht aus der Beratungspraxis Promovierender. Dort, wo keine Quellen oder wissenschaftlichen Methoden genannt wurden, beruhen die Angaben auf persönlichen Erfahrungen bei der Beratung Promovierender. Insgesamt bietet der Leitfaden BAOBAB eine gut zugängliche Gedankenstütze für die Beratung Promovierender, die helfen kann, schnell fördernde Faktoren für die psychische Gesundheit zu identifizieren.

Literaturverzeichnis

- Allen, H. K./Lilly, F./Green, K. M./Zanjani, F./Vincent, K. B./Arria, A. M. (2020): Substance use and mental health problems among graduate students: Individual and program-level correlates. In: *Journal of American College Health*, pp. 1-9.
- Beute, F./de Kort, Y. A. W. (2018): The natural context of wellbeing: Ecological momentary assessment of the influence of nature and daylight on affect and stress for individuals with depression levels varying from none to clinical. In: *Health & Place*, 49, pp. 7-18.
- Bolton, D./Gillett, G. (2019): *The Biopsychosocial Model of Health and Disease*. Cham: Springer Nature Switzerland AG.

- Brandstätter, V./Hennecke, M. (2018): Ziele. In: Heckhausen, J./Heckhausen H. (Hg.): Motivation und Handeln. Berlin, S. 331-350.
- BuWiN (2021): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland.
- Cipriani, A./Furukawa, T. A./Salanti, G./Chaimani, A./Atkinson, L. Z./Ogawa, Y./Leucht, S./Ruhe, H. G./Turner, E.H./Higgins, J. P. T./Egger, M./Take-shima, N./Hayasaka, Y./Imai, H./Shinohara, K./Tajika, A./Ioannidis, J. P. A./Geddes, J. R. (2018): Comparative efficacy and acceptability of 21 antidepressant drugs for the acute treatment of adults with major depressive disorder: a systematic review and network meta-analysis. In: Lancet, 391 (10128), pp. 1357-1366.
- Deutsche Forschungsgemeinschaft (2021a): Sprint oder Marathon? Die Dauer von Promotionen in DFG-geförderten Verbänden.
- Deutsche Forschungsgemeinschaft (2021b): Alles hat ein Ende ... oder? Abgeschlossene und nicht abgeschlossene Promotionen in DFG-geförderten Verbänden.
- Eleftheriades, R./Fiala, C./Pasic, M. D. (2020): The challenges and mental health issues of academic trainees. In: F1000Research, 9, 104.
- Engel, G. L. (1976) Psychisches Verhalten in Gesundheit und Krankheit. Ein Lehrbuch für Ärzte, Psychologen und Studenten. Bern/Stuttgart/Wien: Huber.
- Faltermayer, T. (2018): Salutogenese und Ressourcenorientierung. In: Kohlmann, C.-W./Salewski, C./Wirtz, M. A. (Hg.): Psychologie in der Gesundheitsförderung. Bern: Hogrefe, S. 85-97.
- Grasdalsmoen, M./Eriksen/H. R./Lønning, K. J./Sivertsen, B. (2020): Physical exercise, mental health problems, and suicide attempts in university students. In: BMC psychiatry, 20 (1), pp. 175.
- Gujral, S./Aizenstein, H./Reynolds, C.F. 3rd/Butters, M. A./Erickson, K. I. (2017): Exercise effects on depression: Possible neural mechanisms. In: General Hospital Psychiatry, 49, pp. 2-10.
- Hachmeister, C.-D. (2019): Im Blickpunkt: Promotionen als Indikator für die Leistung von Hochschulen. Auswertung von Daten des Statistischen Bundesamtes und des CHE Rankings 2019/20.
- Hazell, C. M./Chapman, L./Valeix, S. F./Roberts, P./Niven, J. E./Berry, C. (2020): Understanding the mental health of doctoral researchers: a mixed methods systematic review with meta-analysis and meta-synthesis. In: Systematic Reviews, 9, pp. 197.
- Hernández-Torrano, D./Ibrayeva, L./Sparks, J./Lim, N./Clementi, A./Almuk-hambetova, A./Nurtayev, Y./Muratkyzy, A. (2020): Mental Health and Well-Being of University Students: A Bibliometric Mapping of the Literature. In: Frontiers in Psychology, 11, pp. 1226.
- Jacobi, F./Hofler, M./Strehle, J./Mack, S./Gerschler, A./Scholl, L./Busch, M. A./Maske, U./Hapke, U./Gaebel, W./Maier, W./Wagner, M./Zielasek, J./Wittchen, H. U. (2014): Psychische Störungen in der Allgemeinbevölkerung. Studie zur Gesundheit Erwachsener in Deutschland und ihr Zusatzmodul „Psychische Gesundheit“ (DEGS1/MH). In: Nervenarzt, 85, S. 77-87.
- James, A. C./James, G./Cowdrey, F. A./Soler, A./Choke, A. (2013): Cognitive behavioural therapy for anxiety disorders in children and adolescents. In: Cochrane Database of Systematic Reviews, 6, CD004690.
- Janssen, M./Heerkens, Y./Kuijjer, W./van der Heijden, B./Engels, J. (2018): Effects of Mindfulness-Based Stress Reduction on employees' mental health: A systematic review. In: PLoS One, 13 (1), e0191332.
- Meyerhoff, J./Young, M. A./Rohan, K. J. (2018): Patterns of depressive symptom remission during the treatment of seasonal affective disorder with cognitive-behavioral therapy or light therapy. In: Depression and anxiety, 35 (5), pp. 457-467.
- Nagy, G. A./Fang, C. M./Hish, A. J./Kelly, L./Nicchitta, C. V./Dzirasa, K./Rosen-thal, M. Z. (2019): Burnout and Mental Health Problems in Biomedical Doctoral Students. In: CBE: Life Sciences Education, 18 (2), ar27.
- Park, C./Majeed, A./Gill, H./Tamura, J./Ho, R. C./Mansur, R. B./Nasri, F./Lee, Y./Rosenblat, J. D./Wong, E./McIntyre, R. S. (2020): The Effect of Loneliness on Distinct Health Outcomes: A Comprehensive Review and Meta-Analysis. In: Psychiatry Research, 294, 113514.
- Taren, A. A./Gianaros, P. J./Greco, C. M./Lindsay, E. K./Fairgrieve, A./Brown, K. W./Rosen, R. K./Ferris, J. L./Julson, E./Marsland, A. L./Creswell, J. D. (2017): Mindfulness Meditation Training and Executive Control Network Resting State Functional Connectivity: A Randomized Controlled Trial. In: Psychosomatic Medicine, 79 (6), pp. 674-683.
- Umberson, D./Montez, J. K. (2010): Social relationships and health: a flash-point for health policy. In: Journal of health and social behavior, 51, pp. 54-66.

■ **Angela Heinrich**, Prof. Dr., Neurowissenschaftlerin und systemische Coachin, Professorin für Public Health/Gesundheitswissenschaften an der Hochschule Mannheim (bis 02/2022 Hochschule Hof); E-Mail: info@angelaheinrich.de

Neuerscheinung in der Reihe Hochschulwesen: Wissenschaft und Praxis

Joachim Nettelbeck Serendipity und Planen

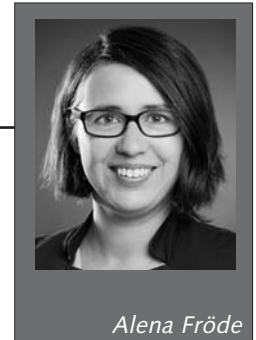
Zum reflexiven Verwalten von Wissenschaft und Gestalten ihrer Institutionen

Neue Einsichten sind nicht vorhersehbar. Sie unterliegen dem, was Robert Merton für die Forschung mit Serendipity gekennzeichnet hat, und sind deshalb davon abhängig, dass den Wissenschaftlern Freiräume eingeräumt werden. Die Methoden des New Public Management haben sich auch in der Wissenschaft ausgebreitet und engen die Freiräume ein. Indikatoren bestimmen zunehmend das Verhalten von Politik und Verwaltung. Sie werden zu zwingenden Normen, führen zur Standardisierung und behindern die kreative Seite der Wissenschaft. Demgegenüber plädiert dieses Buch dafür, Planen und Verwalten von den Wissenschaftlern und der Eigenart von Wissenschaft her zu denken, von ihrer Unvorhersehbarkeit. Es plädiert für eine reflexive Verwaltung. Der Autor verdeutlicht dies an ihm vertrauten Vorgängen und erklärt, welche Haltung der Verwalter er sich wünschen würde. „Eine solche Verwaltung ist eine anspruchsvolle, kreative Tätigkeit, die ihren Teil zu einer demokratischen Gestaltung öffentlich finanzierter Forschung beizutragen hat, sowohl im Interesse der Wissenschaftler und des Gemeinwohls wie zur Zufriedenheit des Verwalters.“

Bielefeld 2021, ISBN 978-3-946017-21-9, 238 Seiten, 49.80 Euro zzgl. Versand

Bestellung – E-Mail: info@universitaetsverlagwebler.de, Fax: 0521/ 923 610-22

Alena Fröde



Alena Fröde

Promotion – Ja oder Nein!?

Ein Workshop-Programm für Studentinnen zur Begleitung und Motivation im Promotionsentscheidungsprozess

The following article presents a coaching and consulting offer developed at the Technical University Bergakademie Freiberg, which supports female students in making an individually appropriate decision for or against a doctorate. The article describes the methodical implementation of the three-step concept used: informing-reflecting-motivating. First evaluation results on the effectiveness to reduce misinformation, misconceptions and self-doubt are presented. The workshop concept described is intended to expand the range of instruments for gender equality work, personnel development and graduate support at universities.

1. Entscheidungsprozesse zum Promotioneinstieg als Beratungs-, Reflexions- und Orientierungsgelegenheit

Den Anteil promovierender Frauen in MINT-Fächern zu erhöhen ist für viele Hochschulen ein wichtiger Auftrag und mittlerweile in Zielstellungen von Personal-, Gleichstellungs- und Hochschulentwicklungskonzepten fest verankert. Viele hochqualifizierte Studentinnen verlassen dennoch die Hochschule, ohne einmal an eine Promotion gedacht zu haben. Die eigene Programmevaluation und vorliegende empirische Ergebnisse (Spies/Schute 1999, 2000; de Vogel 2017) zeigen dafür unterschiedlichste Ursachen.

Neben fehlenden Informationen zu formalen und individuellen Anforderungen sowie zu möglichen Zugangswegen zur Promotion zeigen sich insbesondere bei Frauen Fehlvorstellungen, die sich auf eine geringere Selbstwirksamkeit (Spies/Schute 1999; Kessels 2012), auf vorherrschende stereotype Vorstellungen (Schein 1973; Steele 1997) und das Fehlen von Rollenvorbildern (Viehoff 2015) zurückführen lassen. Im Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021 wird aufgezeigt, dass Geschlecht und Elternschaft die Promotionsaufnahme beeinflussen und deshalb die Wahrscheinlichkeit, eine Promotion zu beginnen, bei Frauen geringer ist als bei Männern (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021).

Außerdem bestehen strukturelle Barrieren, wie das Fehlen von gendersensiblen Rekrutierungsstrategien bei der Besetzung von Qualifikationsstellen im Vergleich zu Auswahlverfahren in strukturierten Promotionsprogrammen (de Vogel 2017) und das Fehlen von institutionellen Informationsangeboten zu Unterstützungs- und Förderprogrammen, die z.B. die Vereinbarkeit von Familie und Beruf während einer Promotion unterstützen (Spies/Schute 2000).

Fehlinformationen und Fehlvorstellungen sowie eine unzureichende Informationsbasis können zu falsch begründeten Entscheidungen für oder gegen eine Promotion führen. Die Vermeidung von fehlgeleiteten Entscheidungen hilft, hohe individuelle und institutionelle Kosten abzuwenden.

Ein unterstützendes Beratungs- und Begleitangebot im Verlauf des Entscheidungsprozess kann dazu beitragen, gut begründete und von hoher Selbstmotivation getragene Entscheidungen für oder gegen eine Promotion zu befördern. Wird das Beratungsinstrumentarium auf die Stärkung der bildungs- und berufsbiografischen Gestaltungskompetenzen von Frauen gerichtet, können deren Chancen auf Bildungsbeteiligung und Beschäftigungsmöglichkeiten in Wissenschaft und Forschung verbessert werden. Die Verringerung von Promotionsabbruchquoten, die Gewinnung von hochqualifizierten Frauen für Lehre und Forschung und die damit verbundene Verbesserung der Teilhabe von Frauen an zukünftigen Führungspositionen innerhalb und außerhalb der Hochschule führen darüber hinaus zu positiven Effekten auf hochschul- und gesellschaftspolitischer Ebene (nfb 2012).

An vielen Hochschulen wurden bereits Angebote zur Information, Beratung oder Begleitung im Entscheidungsprozess für oder gegen eine Promotion entwickelt. Zu diesen Angeboten zählen typischerweise Informationsveranstaltungen, individuelle Beratungen oder Mentoring-Programme.

In Informationsveranstaltungen werden promotionsinteressierte Studierende über Promotionsvoraussetzungen, Finanzierungsmöglichkeiten, Einstiegsmöglichkeiten in die Promotion und Unterstützungsangebote für Promovierende informiert. Teilweise wird darüber hinaus auch die Möglichkeit gegeben, sich mit Promovierenden oder Promovierten über persönliche Erfahrungen auszutauschen.

Individuelle Beratungen für promotionsinteressierte Personen unterstützen die individuelle Reflexion und die Entwicklung von Einstiegsstrategien. Je nach Qualifikation der Beratenden werden reflexionsorientierte Methoden aus Beratung und Coaching genutzt.

Mentoring-Programme bieten Frauen über einen längeren Zeitraum, meist ein Semester, die Möglichkeit, in einer Eins-zu-eins-Beziehung zwischen Mentee und Mentor*in im beruflichen Selbstfindungsprozess gefördert zu werden. Das Mentoring ist oft in ein formalisiertes Programm mit Qualifizierungsmaßnahmen und Vernetzungsmöglichkeiten eingebettet.

Zielsetzung für die Programmentwicklung an der TU Freiberg unter dem Titel „Promotion: Ja oder Nein?! Eine Entscheidungshilfe zur Promotion für Studentinnen“ war es, ein kompaktes Angebot für promotionsinteressierte Studentinnen zu entwickeln, das alle drei Wirkprinzipien bisher an Hochschulen etablierter Angebote enthält:

1. **Informieren** über die Anforderungen an eine Promotion,
2. **Reflektieren** der eigenen beruflichen Ziele, Motive und persönlichen Gegebenheiten,
3. **Motivieren** auf einen gelingenden Promotionseinstieg und notwendige Anforderungen an eine Promotionsprojektplanung.

Das Programm soll den Studentinnen ermöglichen, eigene Denk- und Vorstellungsmuster zum „Promovieren“ in Bezug zu individuellen beruflichen Interessen und persönlichen Werten zu setzen und daraus resultierende Zielkonflikte zu erkennen, um eine fundierte und motivierte Entscheidung für oder gegen eine Promotion treffen zu können.

2. Theoretische und methodische Ansatzpunkte, Zielgruppe und Inhalte

In seiner theoretischen Fundierung stützt sich das zugrundeliegende methodische Konzept des Begleitprogramms auf die von Grawe, Donati und Bernauer (1994) beschriebenen vier allgemeinen psychotherapeutischen Wirkprinzipien der Ressourcenaktivierung, Problemaktualisierung, Aktive Hilfe zur Problembewältigung und Klärungsperspektive, auf die synergetischen Analysen von Bedingungen von Selbstorganisations- und Veränderungsprozessen von Haken und Schiepek (2010) in Beratungssituationen sowie auf motivations- und handlungsorientierte Beratungsgrundsätze in Bezug auf berufsbiografische Gestaltungskompetenz (Schiersmann 2013; Rott 2014, 2017). Das Konzept orientiert sich an den Qualitätsstandards und Richtlinien des Nationalen Forums Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung e.V. (nfb) und des European Lifelong Guidance Policy Networks (ELGPN), um die Teilnehmenden zu befähigen, aktiv und eigenverantwortlich individuelle Entscheidungsgrundlagen zu erarbeiten (nfb 2014; ELGPN 2013). Das Angebot richtet sich an Studentinnen, die bereits einen Studienabschluss erreicht haben oder in der Abschlussphase ihres Studiums stehen. Die Abschlussphase ist zeitlich nicht genau zu definieren, denn einige Studentinnen beschäftigen sich später, andere früher mit dem Thema Promotion. Aus diesem Grund soll das per-

sönliche Informations- und Orientierungsinteresse an einer Promotion in den Vordergrund gerückt werden und formale Gesichtspunkte (z.B. Studiendauer, Vorqualifikationen) unberücksichtigt bleiben.

Das Programm informiert die Teilnehmerinnen über die formalen Anforderungen an eine Promotion. Individuell bestehende Vorstellungen zum „Promovieren“ sollen reflektiert und selbstwirksamkeitsbezogene Vorstellungen zur individuellen Umsetzung eines Promotionsprojektes entwickelt werden. Darüber hinaus werden Vorgehensweisen und Instrumente zur Planung eines Promotionsprojektes vermittelt, um die Teilnehmerinnen auf einen zielorientierten und strukturierten Einstieg in ein Promotionsprojekt hin zu motivieren.

3. Programmumsetzung

3.1 Organisatorischer Rahmen

Das **3-Schritt-Konzept: Informieren-Reflektieren-Motivieren** wurde als dreitägiger Workshop (insgesamt 24 Arbeitseinheiten je 45 Minuten) jeweils in den Erstsemesterwochen der Wintersemester 2019, 2020 und 2021 an der Technischen Universität Bergakademie Freiberg unter dem Dach der Graduierten- und Forschungsakademie mit dem Titel: „Promotion – Ja oder Nein!? Entscheidungshilfe zur Promotion für Studentinnen“ erprobt und evaluiert. Das Programm wurde für den Erprobungszeitraum 2019-2022 aus Mitteln des Professorinnenprogramms II des Bundes und der Länder und der hochschulinternen Rektoratskommission Gleichstellung, Diversität und Inklusion finanziert.

3.2 Methodische Umsetzung

Es wurde darauf geachtet, den frauenspezifischen Aspekt auch bei den Trainerinnen und dem Organisationspersonal beizubehalten. Dies erlaubte es den Teilnehmerinnen, offen und intensiv ihre Fragen sowie Befürchtungen zu äußern. (*Rückmeldungen von Teilnehmerinnen: „Mich hat die ‚reine Frauenrunde‘ gereizt, da ich mir dachte, es könnten speziellere Fragen gestellt werden und man kann sich mit den anderen identifizieren“, „Dass das Herbstcamp ein Angebot speziell für Frauen ist, hat mich zusätzlich motiviert“*).

Beteiligt am Trainerinnen- und Moderationsteam waren eine Mitarbeiterin der Graduierten- und Forschungsakademie als Moderatorin und zukünftige Ansprechpartnerin für die Promotionsberatung und zwei externe Trainerinnen, die den Miniworkshop „Planung eines Promotionsprojektes“ durchführten bzw. als zweite Moderation und Anleiterin der Reflexionsübungen mitwirkten. Die Teilnehmerinnenzahl war auf 15 Personen beschränkt. Der Workshop fand in einem größeren multifunktionalen Raum statt. Im Raum wurden variable Arbeits- und Pausenbereiche eingerichtet. Für den zweiten und dritten Durchgang wurde das Präsenzformat mit virtuellen Arbeits- und Austauschphasen erweitert und als hybrides Programm durchgeführt.

Tag 1 „Informieren“

Als erster Schritt erfolgt eine Anlass- und Zielklärung. Mittels Visualisierung (Seil mit Moderationskarten, persönliche Fotos) wird den Teilnehmerinnen die Möglich-

keit gegeben, ihre individuelle Entscheidungssituation unter der Frage „Wo stehe ich in Bezug auf eine Promotionsentscheidung?“ sichtbar zu machen. Die Teilnehmerinnen verorten sich sichtbar durch Namenskarten an den Punkten „schnuppern“, „bin noch unsicher“, „denke drüber nach“, „ich will“, „ich plane“ und „eher nicht“. Ein anschließender interaktiver Inputvortrag zu den Anforderungen und formalen Gesichtspunkten dient dazu, eine gemeinsame Informationsbasis unter den Teilnehmerinnen zu schaffen und sie zum Fragen und zum gemeinsamen Austausch anzuregen. In Partnerinnenarbeit werden anschließend alle Fragen, die sich aus den neu gewonnenen Informationen ergeben, zusammengetragen. Die Fragen werden auf Moderationskarten festgehalten und im anschließenden „Kamingespräch“ im direkten Austausch mit einer Professorin, Doktorandinnen und Postdoktorandinnen diskutiert.

Tag 2 „Reflektieren“

Die Teilnehmerinnen besuchen Doktorandinnen und Postdoktorandinnen an ihrem Arbeitsplatz, um konkrete Eindrücke von Arbeits- und Alltagssituationen Promovierender zu sammeln. Die Besuche ermöglichen den Teilnehmerinnen, ihre persönlichen Vorstellungen zu Möglichkeiten der Arbeits-, Promotions- und Familienorganisation zu konkretisieren und Antworten auf noch bestehende Fragen zu finden.

Eine Gruppendiskussion bietet die Gelegenheit sich über die individuellen Gesprächsergebnisse auszutauschen und in einer Kurzreflexion zu besprechen, inwieweit sich die persönlichen Vorstellungen zur Promotion im bisherigen Programmverlauf verändert haben.

Anschließend eröffnet eine dreistufige Schreibcoachingübung den Teilnehmerinnen, in einen inneren Dialogprozess zu ihren persönlichen Bedürfnissen und Motivationen einzutreten. Im ersten Teil wird nach einer Bewegungsübung mit der Methode eines angeleiteten Free Writing gearbeitet. Im zweiten Teil verdichtet eine Poeseübung das Ziel der Reflexion und im abschließenden dritten Teil unterstützt eine Schreibübung die Identifizierung von persönlichen Potenzialen und Bedürfnissen.

Tag 3 „Motivieren“

Ein Kurzworkshop gibt den Teilnehmerinnen einen Überblick über notwendige Projektplanungs- und Veröffentlichungsstrategien einer Promotion. Die Teilnehmerinnen können sich Klarheit über den Umfang der zu leistenden Planungs- und Organisationstätigkeiten verschaffen. Darüber hinaus sind die Inhalte als Grundlage für das Erstellen eines Dissertationsexposés und für mögliche Promotionsbewerbungen nutzbar.

Daran anschließend findet in der Gruppe ein Austausch zu den an den beiden vorangegangenen Tagen gewonnenen Informationen und Eindrücken der Teilnehmerinnen statt. Der Gruppenaustausch wird durch die Moderatorinnen hinsichtlich noch offen gebliebener Fragen beratend begleitet. Die Gruppenphase endet mit einer Inputsequenz zu den hochschulinternen und externen Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten für Promovierende. Darüber hinaus bietet sich hier die Gelegenheit, für die Gruppe ein gegenseitiges „In-Kontaktbleiben“ zu besprechen und zu organisieren.

3.3 Feedbackrahmen

Der Drei-Tages-Workshop endet mit einer individuellen schriftlichen Reflexion und einem Abschlussfeedback in der Gruppe. In der persönlichen Reflexion sollen die Teilnehmerinnen ein Feedback zu ihrem persönlichen Erfahrungsprozess im Rahmen der inhaltlichen und methodischen Umsetzung des **3-Schritt-Konzepts: Informieren-Reflektieren-Motivieren** geben. Das Gruppenfeedback dient der gemeinsamen Würdigung des Erarbeiteten und gibt Raum für Rückmeldungen zum organisatorischen Ablauf und zum Kommunikations- und Arbeitsklima.

Das Gruppenfeedback schließt an die Einstiegsfrage vom Workshopbeginn „Wo stehe ich jetzt in Bezug auf eine Promotionsentscheidung?“ an. Dazu wird die Visualisierung vom Einstieg (Seil mit Moderationskarten, persönliche Fotos) in der ursprünglichen Form wieder sichtbar aufgebaut. Die Teilnehmerinnen können nun durch das Verschieben ihrer Fotos entlang des Entscheidungsweges „schnuppern“, „bin noch unsicher“, „denke drüber nach“, „ich will“, „ich plane“ und „eher nicht“ individuelle Veränderungen ihrer Entscheidungssituation für sich sichtbar aufzeigen. Damit wird für die Einzelne als auch für die Gruppe der Erfahrungsprozess als Erlebniskreis des Workshops geschlossen.

Nach einer Würdigung des Erreichten durch die Moderatorinnen endet die Gruppenarbeit. Die Moderatorinnen verabschieden die Gruppe und stehen für individuelle Fragen in einem offenen Ausklang zur Verfügung.

4. Evaluation

Die Evaluation überprüfte, ob das **3-Schritt-Konzept: Informieren-Reflektieren-Motivieren** mit seiner inhaltlichen und methodischen Umsetzung den Teilnehmerinnen ermöglicht hat, sich ausreichend zu den Anforderungen an eine Promotion zu informieren, die eigenen beruflichen Ziele, Motive und persönlichen Gegebenheiten zu reflektieren und sich auf einen gelingenden Promotioneinstieg hin zu motivieren.

Die Evaluierung basiert auf den Rückmeldungen aus den individuellen schriftlichen Reflexionen. Grundlage der Reflexionen ist ein schriftlicher Fragebogen mit folgenden offenen Fragen:

1. Was waren Ihre Beweggründe, dass Sie sich für das Herbstcamp angemeldet haben?
2. Mit welchen Vorstellungen zum „Promovieren“ sind Sie zum ersten Tag gekommen?
3. Inwiefern haben sich diese Vorstellungen in den letzten drei Tagen verändert?
4. Welche wichtigen Informationen oder Ideen haben Sie für sich aus den drei Tagen mitnehmen können?
5. Wenn Sie zurückschauen zum Startpunkt, wo stehen Sie jetzt bei der Frage „Promotion – Ja oder Nein!“?
6. Was war Ihr persönlicher Programmhöhepunkt?

Von insgesamt 28 Teilnehmerinnen aus drei Durchgängen haben 26 Personen an den schriftlichen Evaluationen teilgenommen. Die individuellen Antworten wurden entsprechend der sechs Fragen zusammengeführt. Die Kategorisierung der Antworten unter den Stichworten Information, Fehlinformation und Selbstzweifel er-

folgte für die Situation der Teilnehmerinnen zu Beginn der Veranstaltung (Fragen 1 und 2) und für die Situation nach Ende der Veranstaltung (Fragen 3, 4, und 5). Die Rückmeldungen zur Programmgestaltung (Frage 6) wurden entsprechend der Programmpunkte eingeordnet und statistisch ausgewertet.

Die Auswertung zur Anfangssituation zeigt, dass die Teilnehmerinnen eine Entscheidungsbegleitung wünschen und annehmen: „Hilfe bei der Entscheidungsfindung, was ich nach meinem Abschluss machen möchte“, „Ein unverbindliches Promotionsangebot meiner Professorin. Ich war zwar stolz, so ein Angebot zu bekommen, wusste aber nicht was dahintersteckt und ob ich das überhaupt will und geeignet bin“, „brauchte ich dieses Herbstcamp, um jetzt bzw. in Zukunft eine fundierte Entscheidung für oder gegen meine Promotion zu treffen“.

Die Teilnehmerinnen besitzen einen großen Informationsbedarf: „mir fehlten Informationen, um den gesamten Prozess richtig einschätzen zu können“. Sie interessieren sich sowohl aus Neugier als auch aus konkreten Überlegungen heraus für die Teilnahme am Programm: „Ich bin bald mit dem Studium fertig und wollte mich über mögliche Wege nach dem Abschluss informieren“, „Pflicht zur Promotion in meinem Fachbereich“. Darüber hinaus ist erkennbar, dass unter den Teilnehmerinnen auch Fehlinformationen bestehen, die sich hauptsächlich auf formal-organisatorische Gesichtspunkte beziehen: „einmal angemeldet muss man bei genau diesem Thema bleiben (& Betreuer)“, „Ich dachte, dass man die Promotion nur an der Uni machen könnte“, „Dass man unbedingt in 3 Jahren die Promotion abgeschlossen haben muss“.

Erkennbare Fehlvorstellungen umfassen vorwiegend Überlegungen zur Vereinbarkeit von Familie und Promotion sowie zur Selbstorganisation: „Promovieren und Familie schwer vereinbar sind“, „hatte kaum Vorstellung über verschiedene Finanzierungsmöglichkeiten“, „dass Promovieren hauptsächlich mit Verzweifeln und mit Sinneskrisen verbunden ist“, „Stress, Stress, Stress und nochmal Stress“, „Einzelarbeit, schwierig Hilfe zu bekommen“.

Wahrnehmbare Selbstzweifel beziehen sich auf eine geringere Selbstwirksamkeitserwartung hinsichtlich der Entscheidung zu promovieren und wurden konkret von sechs Teilnehmerinnen in den Evaluationsbögen benannt: „dass es vielleicht nichts für mich ist, da ich nicht das nötige ‚Zeug‘ dazu habe und mich die Promotion zu stark unter Druck setzen könnte“, „nur etwas für 1,0-er Kandidaten“, „ob ich dafür überhaupt geeignet bin“, „herausfinden, ob das für mich geeignet ist“.

Die Auswertung zur Situation nach Veranstaltungsende zeigt in Bezug auf Fehlinformationen, Fehlvorstellungen und Selbstzweifeln deutlich positive Veränderungen. Die Teilnehmerinnen können sich ausreichend informieren und sich selbstständig weiter informieren und orientieren: „Ja und ich habe noch viele Informationen gesammelt“, „Wenn ich diese Informationen vor meiner Masterarbeit gehabt hätte, hätte ich viele Sachen geändert“, „oft kann man doch Hilfe finden, muss nur fragen“, „Die Informationsauskunft über den allgemeinen und dann persönlichen Weg haben die Zweifel etwas zerstreut“.

Die Teilnehmerinnen können Fehlvorstellungen zur Machbarkeit und zur Selbstorganisation korrigieren: „es ist schaffbar“, „Es ist kein unmögliches Unterfangen und es bietet sich mir enorm viel Gestaltungsmöglichkeit – fachlich, planerisch, finanziell“, „Eine Promotion wahrlich machbar ist. Dass man sich strukturieren kann, dass man sich auch aus Tiefpunkten wieder motivieren kann und dass einem auf dem Weg Hilfe zur Verfügung steht.“, „Ich weiß jetzt eher, was auf mich zukommen würde und dass es mit viel Fleiß und Ausdauer machbar ist“, „ich weiß mehr über die Promotion muss aber nochmal drüber schlafen“, „ich bin entspannter geworden und habe ... gemerkt: Du bist nicht allein und musst (oder sogar kannst) das nicht allein schaffen“.

Die Teilnehmerinnen berichten über eine positive Wirkung auf ihre Motivation und Selbstwirksamkeit: „Vorstellungen haben sich zum Positiven entwickelt; Ängste wurden genommen nicht zu genügen“, „Angst wurde genommen, gerechtfertigt für eine Promotion sein zu müssen --> weniger Druck“, „bestärkt in Richtung Promotion...Wenn es sich ergibt und die Bedingungen stimmen ja, aber nicht um jeden Preis“, „Ja, definitiv; bin bestärkt und klarer in meiner Meinung“, „immer noch ja, aber jetzt mit guten Vorbereitungen“, „Da von Anfang an klar war, ich werde promovieren müssen, ist jetzt aus einem gezwungenen Ja ein hoffnungsvolles geworden :)“, „habe nicht mehr so viele Zweifel an meiner Eignung“.

Die Auswertung zur Einschätzung des individuellen Programmhöhepunkts (Mehrfachantworten sind berücksichtigt): Kaminabend (15), Austausch mit Post-/Doktorandinnen (8), Schreibcoaching (8) und Miniworkshop (8) zeigt, dass die gewählte methodische Breite die individuellen Bedürfnisse der Teilnehmerinnen abdeckt.

5. Fazit

Die Evaluierung verdeutlicht, dass jede der Teilnehmerinnen das Angebot für sich individuell nutzen und Entscheidungssicherheit für oder gegen die Aufnahme eines Promotionsprojektes gewinnen konnte. Das entwickelte Trainingskonzept führt zu deutlich positiven Veränderungen in Bezug auf Fehlinformationen, Fehlvorstellungen und Selbstzweifeln.

Der personen- und handlungsorientierte Ansatz ermutigt und stärkt die Fähigkeit eigenständig und aktiv einen Entscheidungsprozess zielorientiert zu verfolgen. Fähigkeiten zur Informationsrecherche, der Einordnung von Handlungsalternativen, Beurteilung von Person-Umweltbeziehungen und die Orientierung auf wert- und motivationsorientierte Handlungsgrundlagen können mit dem entwickelten Programm bei den Teilnehmerinnen erweitert und gefördert werden.

Literaturverzeichnis

- de Vogel, S. (2017): Wie beeinflussen Geschlecht und Bildungsherkunft den Übergang in individuelle und strukturierte Promotionsformen? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 69 (3), S. 437-471.
- ELGPN – European Lifelong Guidance Policy Network (2013): Entwicklung einer Strategie zur Lebensbegleitenden Beratung. Jyväskylä/Berlin.
- Grawe, K./Bernauer, F./Donati, R. (1994): Psychotherapie im Wandel: von der Konfession zur Profession. Göttingen.

- Haken, H./Schiepek, G. (2010): Synergetik in der Psychologie. Selbstorganisation verstehen und gestalten. 2. Auflage. Göttingen.
- Kessels, U. (2012): Selbstkonzept: Geschlechtsunterschiede und Interventionsmöglichkeiten. In: Ziegler, A./Stöger, H. (Hg.): Mädchen und Frauen in MINT. Münster, S. 163-192.
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2021): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021, Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld.
- nfb – Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung e.V. (2014): Professionell beraten: Qualitätsstandards für Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Berlin/Heidelberg.
- Rott, G. (2014): Karrierekompetenz: Aufgaben und Chancen. In: Zeitschrift für Beratung und Studium, 9 (3), S. 81-84.
- Rott, G. (2017): Hochschulberatung und Hochschulbildung im Kontext des kompetenzorientierten Studiums. In: Zeitschrift für Beratung und Studium, 12 (2), S. 34-42.
- Schein, V. E. (1973): The Relationship between Sex Role Stereotypes and Requisite Management Characteristics. In: Journal of Applied Psychology, 57, pp. 95-100.
- Schiersmann, C. (2013): Beratung im Feld Bildung, Beruf, Beschäftigung. In: Schiersmann, C./Weber, P. (Hg.): Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung: Eckpunkte und Erprobung eines integrierten Qualitätskonzepts. Bielefeld.
- Spies, K./Schute, M. (1999): Warum promovieren Frauen seltener als Männer? In: Zeitschrift für Sozialpsychologie, 30 (4), S. 229-245.
- Spies, K./Schute, M. (2000): Wichtigkeit und erwartete Realisierbarkeit von beruflichen und privaten Zielen als Prädiktoren für Geschlechtsunterschiede in der Attraktivität einer Universitätstätigkeit. In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 44 (2), S. 90-95.
- Steele, C. M. (1997): A threat in the air. How stereotypes shape intellectual identity and performance. In: American Psychologist, 52, pp. 613-629.
- Viehoff, E. (2015): MINT-Image und Studien- und Berufswahlverhalten von jungen Frauen und Mädchen. In: Augustin-Dittmann, S./Gotzmann, H. (Hg.): MINT gewinnt Schülerinnen. Erfolgsfaktoren von Schülerinnen-Projekten in den MINT-Fächern. Wiesbaden.

■ Alena Fröde, M. A., MBA, Mitarbeiterin YOU PROF Juniorprofessuren- und Tenure-Track-Programm, TU Dresden, Berufungsteam, E-Mail: alena.froede@tu-dresden.de

Jetzt erhältlich:

Karsten König

Macht und Verständigung in der externen Hochschulsteuerung Verhandlungsmodi in Zielvereinbarungen zwischen Staat und Hochschule

Reihe: Hochschulwesen: Wissenschaft und Praxis

Zielvereinbarungen und Verträge zwischen Staat und Hochschulen sind ein zentrales Element der politischen Hochschulentwicklung. Dabei können Verhandlungen zwischen beiden Akteuren ebenso positionsbezogen geführt wie auch auf eine gemeinsame Verständigung ausgerichtet sein. Auf der Basis einer qualitativen Erhebung in 10 Bundesländern wird in dieser Studie gezeigt, wie nah positionsbezogenes Beharrungsvermögen und innovative Verständigung in der Vergangenheit lagen und wie zukünftig gezielt innovative Räume für eine gemeinsame Verständigung zwischen Staat und Hochschule geschaffen werden können.

Dr. Karsten König ist Dozent für Empirische Sozialforschung und Qualitätsmanagement an der Fachhochschule Dresden und Gründungsmitglied der Deutschen Gesellschaft für Hochschulforschung. Als Mitarbeiter im Institut für Hochschulforschung hat er die Entwicklung von externen Zielvereinbarungen zwischen Staat und Hochschule seit 2002 wissenschaftliche begleitet und in zahlreichen Veröffentlichungen zur Analyse der Beziehung zwischen Staat und Hochschule beigetragen.



Bielefeld 2021, ISBN 978-3-946017-22-6, 207 Seiten, 36.60 Euro zzgl. Versand

Vorbestellung – E-Mail: info@universitaetsverlagwebler.de, Fax: 0521/ 923 610-22

Hauptbeiträge der aktuellen Hefte Fo, HSW, HM, P-OE und QiW

Auf unserer Website www.universitaetsverlagwebler.de erhalten Sie Einblick in das Editorial und Inhaltsverzeichnis aller bisher erschienenen Ausgaben. Nach zwei Jahren sind alle Ausgaben eines Jahrgangs frei zugänglich.

Fo

Forschung

Politik - Strategie - Management

Fo 3+4/2021 (Vorschau)

Stellungnahme der Allianz der Wissenschaftsorganisationen zur Wissenschafts- und Innovationspolitik in der Legislaturperiode 2021-2025

Clemens Blümel

Offener, agiler, partizipativer? Impulse für ein vielfältiges Forschungs- und Innovationssystem: Kommentar zur Stellungnahme der Allianz der Wissenschaftsorganisationen

Dagmar Simon

Innovationsförderung durch die Anerkennung von Vielfalt in der Wissenschaft: Kommentar zur Stellungnahme der Allianz der Wissenschaftsorganisationen

Isabella Helmreich, Donya Gilan, Markus Müssig, Marie Himbert, Klaus Lieb

Förderung der psychischen Gesundheit: Das Employee Assistance Program am Leibniz-Institut für Resilienzforschung Mainz

René Krempkow, Klaus Wannemacher und Harald Gilch
Was wissen wir zum Stand der Digitalisierung der Forschung an Hochschulen?

Georg Krücken
Wettbewerb in der Wissenschaft

u.v.m.

HSW

Das Hochschulwesen

Forum für Hochschulforschung, -praxis und -politik

HSW 5+6/2021

HSW-Gespräch zwischen Wolff-Dietrich Webler, Melanie Fritscher-Fehr und André Stiegler über die Arbeit des Netzwerks Tenure Track und die ihm zugrundeliegende Problematik

Heterogenität der Studierenden – ein Problem für die Hochschulen? Ein Gespräch zwischen Sabine Behrenbeck (Wissenschaftsrat) und Oliver Günther (Präsident Universität Potsdam)

Elke Middendorff & Andrä Wolter
Hochschulexpansion und Diversität: Wird die Zusammensetzung der Studierenden heterogener?

Christoph Müller
Geschlechterunterschiede im Abitur und ihre Auswirkung auf die Zulassungschancen in den medizinischen Studienfächern

Dominik Adrian
Hochschulen als Partner – Strategien für den Feldzugang einer Längsschnittstudie über Promovierende und Promovierte

Falk Scheidig
Learning Analytics – Einordnung eines emergierenden Feldes

Kerstin Fink
Studierende als Change Agents? Über die Bedeutung studentischer Partizipation für die Digitalisierung an Hochschulen

HM

Hochschulmanagement

Zeitschrift für die Leitung, Entwicklung und Selbstverwaltung von Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen

HM 4/2021

Organisations- und Managementforschung

Alexander Dilger

Die Bedeutung des Wettbewerbs in Wissenschaft und Hochschule

Pietro Morandi, Richard Blaese & Brigitte Liebig

Formale und informelle Rahmenbedingungen für Gründungsaktivitäten an Schweizer Fachhochschulen
Die Sicht des wissenschaftlichen Personals

Anna Gerchen

Berufungsmanager*innen an deutschen Universitäten
Profilmerkmale eines neuen Stellentypus

Politik, Entwicklung und strukturelle Gestaltung

Joachim Preusse & Annika Boentert
Integrierte Kommunikationsplanung in Projekten: Empfehlungen für den Hochschulalltag

P-OE**Personal- und Organisationsentwicklung**

in Einrichtungen der Lehre und Forschung

Ein Forum für Führungskräfte, Moderatoren, Trainer, Programm-Organisatoren

P-OE 4/2021

Wandel der Anforderungen an Hochschulleitungen – steigender Weiterbildungsbedarf als Folge

*Personal- und Organisationsentwicklung/-politik**Godehard Ruppert*

Die Grundlagen der universitären Nautik

Wolff-Dietrich Webler

Passen Aufgabenspektrum einerseits und übliche Eignungskriterien andererseits für Rektor*innen bzw. Präsident*innen von Hochschulen noch zusammen?

Fred G. Becker

Pro Inplacementprogramme für akademische Leitungskräfte

*P-OE-Gespräch*Gewandelte Anforderungen an Hochschulleitungen führen zu gewandelten Auswahlkriterien in Findungskommissionen
P-OE-Gespräch zwischen Hans-Gerhard Husung (Hamburg) und Wolff-Dietrich Webler (Bielefeld)**QiW****Qualität in der Wissenschaft**

Zeitschrift für Qualitätsentwicklung in Forschung, Studium und Administration

QiW 3+4/2021

Qualitätsentwicklungen in der Wissenschaft

Eva Barlösius & Axel Philipps

Verlosung von Forschungsgeldern: Welche Losverfahren können sich Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler vorstellen?

Bernd Kleimann, Lisa Walther & Anna Gerchen

Qualitätssicherung von Berufungsverfahren an deutschen Kunsthochschulen

Jens Maeße

Qualitätsmessung in den Wirtschaftswissenschaften: Idealtypen interpretativer Aneignungspraxis in Karriereverlaufskontexten

René Krempkow et al.

Wie qualifiziert sich das Wissenschaftsmanagement in Deutschland (weiter)?

Jennifer Blank et al.

Indikatoren für das Gelingen und die Evaluation transformativer Projekte

Swen Günther, Judith Schulze & Laura Harzendorf

Wie lässt sich Exzellenz im Bereich des Wissens- und Technologietransfers an Hochschulen messen?

Tina Kreische & Martin Rothland

„Praxisschock“ im Studium? Eine erste Bilanz der Forschung zur Belastung und Beanspruchung in Langzeitpraktika der Lehrer*innenbildung

Astrid Baerwolf & Lukas Mitterauer
Transformation der Lehre in digitale Räume – Ergebnisse einer empirischen Studie der Universität Wien im Mai 2020**Für weitere Informationen**

- zu unserem Zeitschriftenangebot,
- zum Abonnement einer Zeitschrift,
- zum Erwerb eines Einzelheftes,
- zum Erwerb eines anderen Verlagsproduktes,
- zur Einreichung eines Artikels,
- zu den Hinweisen für Autorinnen und Autoren

oder sonstigen Fragen, besuchen Sie unsere Website: universitaetsverlagwebler.de

oder wenden Sie sich direkt an uns:

E-Mail: info@universitaetsverlagwebler.de

Telefon: 0521/ 923 610-12

Fax: 0521/ 923 610-22

Postanschrift:
UniversitätsVerlagWebler
Bünder Straße 1-3
Hofgebäude
33613 Bielefeld

Hans-Kaspar von Matt
Die Schweizerischen Fachhochschulen: eine Biografie
Geschichte und Geschichten über die Bildung eines neuen Hochschultypus

Die schweizerischen Fachhochschulen nahmen 1997 ihre Tätigkeit auf. Die vorliegende Arbeit dokumentiert ihre verschlungene Entstehungsgeschichte. Im Zentrum stehen jene bildungspolitischen Institutionen, die den Prozess angestossen, gefördert, unterstützt und teilweise auch behindert haben. Zur Sprache kommen auch das politische und wirtschaftliche Umfeld und sein Einfluss auf die Konzeption der Fachhochschulen sowie die Rolle einzelner Personen, die sich dabei hervorgetan haben. Dank den 34 Interviews mit Hauptakteuren, die ergänzend zur Auswertung der schriftlichen Quellen geführt wurden, wird ein neues Licht auf diese wichtige Phase der Bildungspolitik geworfen. Die Geschichten hinter der Geschichte bringen manches Detail ans Licht und zeigen anschaulich die unterschiedlichen Kulturen, Interessen und Agenden der daran beteiligten Institutionen und Personen. Die Arbeit beeindruckt durch eine Fülle von Hintergrundwissen und zeigt die Komplexität des Bildungsraumes und die Entwicklung zu mehr Systematik mit all ihren Irr- und Umwegen. Durch die Chronologie und Quellensammlung ist sie ein willkommenes Arbeitsinstrument für Interessierte, zeichnet sie doch ein detailreiches, differenziertes Bild des Entstehungsprozesses der Fachhochschulen, das in dieser umfassenden Form gefehlt hat.



Bielefeld 2022, 231 Seiten,
ISBN (Print): 978-3-946017-26-4, € 39.90
ISBN (E-Book): 978-3-946017-27-1, € 36.90

Die neue Reihe „Angewandte Wissenschaften und Künste“:

Diese Reihe hat einen prominenten Herausgeberkreis und Beirat aus der Schweiz, Österreich und Deutschland. Die Aufmerksamkeit richtet sich auf der Aktionsebene auf den Spannungsbogen zwischen Grundlagen und Anwendung und dem Verschwinden scharfer Abgrenzungen sowie – institutionell gesehen – von der Fraunhofer Gesellschaft bis zu den Hochschulen für Angewandte Wissenschaften und die Kunst- und Musikhochschulen.

Weitere einschlägige Werke sind zur Publikation willkommen. Das ausführliche Reihenkonzept finden Sie unter www.universitaetsverlagwebler.de/buchreihen

Jetzt erhältlich im Fachbuchhandel und direkt beim Verlag – auch im Versandbuchhandel

Bestellung – E-Mail: info@universitaetsverlagwebler.de, Fax: 0521/ 923 610-22