




Pause machen

So langsam kehrt festliche Ruhe ein und gewährt Zeiten, um innezuhalten, zu reflektieren und neue Pläne zu fassen. Auch unsere aktuelle Ausgabe des Newsletters blickt zurück auf Ereignisse der vergangenen Wochen in der Graduiertenakademie. So etwa auf Seite 3 mit dem Rückblick auf den Karrieretag „PostdocPerspektiven“ Ende November oder die Exkursion zum VW Software Innovation & Development Center. Auf den Seiten 1 und 2 stellen wir Ihnen mit dem Peer-Mentoring und dem Promotion plus⁺ Coaching zwei Programme vor, mit denen Sie auf dem Weg der Karriereplanung und -entwicklung nicht allein gelassen werden. Fragen zu agilem Mindset und ihrem eigenen agilen Arbeiten beantwortet unsere Trainerin Barbara Frohne im Interview auf Seite 4.

Mit diesem Newsletter verabschieden wir uns in die Weihnachtspause und bedanken uns bei allen Lesenden für ihr Interesse und die vertrauensvolle Zusammenarbeit im Jahr 2024.

Einen frohen Jahresausklang wünscht das Team der Graduiertenakademie. 

Die Themen in dieser Ausgabe:

Unterstützende Programme	1
Promotion plus ⁺ Coaching und Peer-Mentoring	2
Rückblick Karrieretag & OneSDC-Besuch. 3	
Trainerin im Gespräch: Barbara Frohne	4

Ihr direkter Draht zu uns

Graduiertenakademie
Leibniz Universität Hannover
Tel.: +49 511 762 3876
Fax: +49 511 762 19491
E-Mail: graduieratenakademie@zuv.uni-hannover.de
Internet: www.graduiertenakademie.uni-hannover.de

Karriereentwicklung im Team

Unterstützende Programme im Vergleich

Im ersten Quartal des Jahres 2025 starten gleich zwei Programme zur Karriereentwicklung in der Graduiertenakademie: das Promotion plus⁺ Coaching und das Peer-Mentoring-Programm. Beide richten sich an Promovierende und Postdocs gleichermaßen, beide nutzen allerdings unterschiedliche Methoden und verfolgen andere Schwerpunkte, Inhalte und Ausrichtungen. Grund genug, sich die Programme einmal genauer anzusehen.

Promotion plus⁺ Coaching

Zur Zeit der Bewerbung um die Teilnahme am Programm hat Rebecca Bauer (Anm.: Name geändert) bereits seit acht Jahren auf Zeitverträgen an Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen gearbeitet. Die berufliche Unsicherheit belastete ihre persönliche Lebensplanung und auch Lebensqualität so sehr, dass eine weitere befristete Anstellung für sie keine Option mehr war.

Ihr Ziel war es immer, eine Verstetigung ihrer Stelle zu erreichen, ein – wie sie selbst sagt – ambitioniertes Vorhaben, weil die Aussichten auf eine wissenschaftliche Dauerstelle aufgrund ihres interdisziplinären Forschungsvorhabens sehr gering sind. Um die Teilnahme am Promotion plus⁺ Coaching-Programm bewarb sich Rebecca daher ein Jahr vor Ablauf ihres aktuellen Vertrags. Sie wollte rechtzeitig Alternativen zur wissenschaftlichen Karriere entwickeln, sich gezielt damit befassen, welche ihrer Interessen und Fähigkeiten sie für ihre berufliche Zukunft einsetzen könnte, und das Coachingprogramm dafür nutzen um zielgerichtet auf diese neue Perspektive hinzuarbeiten.

Im Rückblick sagt Rebecca, dass sie mit dem Programm Ideen für eine attraktive Stelle außerhalb der Forschung entwickeln konnte. Die erlernte Life/Work-Planning-Methode hätte ihr dabei geholfen, diese Ideen immer wieder zu überprüfen und sich bewusst zu machen, welche Aufgaben und Rahmenbedingungen ihr im beruflichen Alltag besonders wichtig seien und wie sie diese auch durchsetzen könne. Was Rebecca heute genau macht verraten wir (aus Datenschutzgründen) nicht. Vielleicht nur so viel: Sie ist ihrem Ziel sehr nahegekommen – und die Forschung ist ihr dabei erhalten geblieben.



Spannende Perspektiven - Coaching und/oder Mentoring

Peer-Mentoring

Carsten Dillmann (Anm.: Name geändert) war, als er am Peer-Mentoring-Programm teilgenommen hat, bereits Postdoc und sogar Leiter einer Arbeitsgruppe. Mithilfe des Programms wollte er die Methode der Kollegialen Beratung näher kennenlernen und mit fachfremden Promovierenden und Postdocs in Kontakt kommen, um unabhängige und ehrliche Rückmeldungen und Einschätzungen zu beruflichen Herausforderungen und nächsten Karriereentscheidungen zu erhalten. Seine Peer-Mentoring-Gruppe bestand aus sieben Personen aus unterschiedlichen Fachdisziplinen. Mit ihr und mit den Methoden der Kollegialen Beratung und ihrem strukturierenden Gesprächsansatz konnte Carsten sein Verhalten in schwierigen beruflichen Situationen hinterfragen. Auch im Hinblick auf seine zukünftigen beruflichen Entscheidungen bekam er im Programm wertvolle Impulse. Am Peer-Mentoring hervorgehoben hat er die Offenheit und das hohe Maß an Vertraulichkeit, mit dem sich seine Gruppe über die verschiedenen Aspekte austauschte – und das, obwohl zur Zeit seiner Teilnahme die damaligen Coronabeschränkungen galten und ein Austausch in Präsenz nicht möglich war.

Fazit

Mit Hilfe der Programme haben Rebecca und Carsten die für sie passenden Strategien erlernt und auf ihre Arbeits-, Forschungs- und Lebenssituation anwenden können. Eine Einschätzung dessen, was Promovierenden und Postdocs gerade wichtig und welches Programm das passende ist, ist vor der Bewerbung nötig. Dabei helfen wir aber gern: mit weiteren Infos auf unseren Seiten und natürlich auch per Email, Telefon oder persönlich. (TMC/NP)

Stellensuche mal ganz anders – den Traumjob finden

Mit dem Promotion plus⁺ Coaching-Programm eröffnen sich neue berufliche Perspektiven.

Insbesondere diejenigen, die bisher vorrangig in der Wissenschaft tätig waren, haben oftmals wenig Vorstellung, in welchen anderen Arbeitsbereichen die eigenen Fähigkeiten und Interessen einsetzbar und gefragt sind. Hier setzt das Promotion plus⁺ Coaching an. Es handelt es sich hierbei um ein strategisches Programm für Wissenschaftler*innen zur zielorientierten Entwicklung der individuellen Karrierestrategie, bei dem die Instrumente des Life/Work-Planning-Konzepts (L/WP) nach Richard N. Bolles zur Anwendung kommen.

Das klingt erst einmal sehr trocken, ist es aber nicht. *„Das Programm ist sehr strukturiert und systematisch. Wir haben mehrere Techniken gelernt, z. B. um unsere Interessen und Fähigkeiten herauszuarbeiten oder um Entscheidungen systematisch zu treffen.“*

Das Life/Work-Planning-Verfahren (L/WP) zielt darauf, dass sich die Anwender*innen der Methode frühzeitig darüber bewusstwerden, wie sie sich beruflich orientieren wollen statt abzuwarten, was sich ergibt. Das Besondere ist dabei, dass die suchende Person im Mittelpunkt steht und nicht der Arbeitgeber oder der Arbeitsmarkt. *„Das Ziel von L/WP, einen für mich passenden Job zu finden anstatt mich an den Job anzupassen, fand ich sehr attraktiv.“*

Drei Kernfragen stehen bei der Vorgehensweise des L/WP im Vordergrund, die systematisch bearbeitet werden. *„Ich wollte für mich die folgenden Fragen beantworten: Was kann ich? Was will ich? Was interessiert mich? Was für Arbeitsplätze gibt es, die zu mir passen und wie finde ich diese?“* Das geht soweit, dass mittels der Methode ein sehr dezidiertes Bild des zukünftigen Tätigkeitsbereiches und der für sich erforderlichen Rahmenbedingungen erarbeitet wird. *„Im Coaching ist mir bewusstgeworden, welche Aufgaben und Randbedingungen mir im beruflichen Alltag besonders wichtig sind, und ich habe gelernt, das auch zu formulieren.“*

Dass man in diesem Coaching-Verfahren nicht alleine agiert, sondern in einer Gruppe, ist dabei von großem Vorteil. *„Es ist unglaublich, wie bereichernd es sein kann, Ideen von Menschen mit anderen Hintergründen zu bekommen.“*

Bereits während des Programms werden die erlernten Methoden direkt in der Praxis getestet, so dass nach Abschluss alle weiteren beruflichen Schritte selbst in die Hand genommen werden können. *„Am meisten geprägt hat mich aber die Methode zur Kontaktaufnahme und Netzwerkerweiterung. Dadurch hatte ich den Mut, auf Fachleute zuzugehen und viele interessante Gespräche zu führen.“*

Eine Teilnehmerin fasst Ihre Erfahrungen im Nachgang zu dem Coaching-Programm folgen-



dermaßen zusammen: *„Indem ich unbewusst die erlernten Methoden des Coachings angewandt habe, habe ich den Job gefunden, der zu mir und meinen Wünschen passt.“*

Neugierig geworden? Die Bewerbungsfrist für den nächsten Programmstart ist der 1. März 2025. Weitere Infos unter <https://www.graduiertenakademie.uni-hannover.de/de/>. (TMC)

Die Termine im Jahr 2025:

- Intensivworkshop I (in Präsenz): 29.3.-31.3., jeweils 9-18 Uhr
- Online-Begleitseminare: 29.4., 20.5., 24.6., 1.7. jeweils 17-21 Uhr
- Intensivworkshop II (in Präsenz): 14.6., 9-18 Uhr

Alle Termine sind Teil des Programms und somit verbindlich!

Austausch und Vernetzung unter Gleichgesinnten

Das Peer-Mentoring-Programm für Promovierende und Postdocs geht in die sechste Runde.

Die Graduiertenakademie bietet im neuen Jahr wieder ihr niedrigschwelliges Programm zum überfachlichen Austausch und zur Vernetzung an: das Peer-Mentoring. Es adressiert Promovierende und Promovierte in den ersten Jahren nach dem Promotionsabschluss und bietet über rund ein halbes Jahr die Möglichkeit zum Austausch unter Gleichgesinnten.

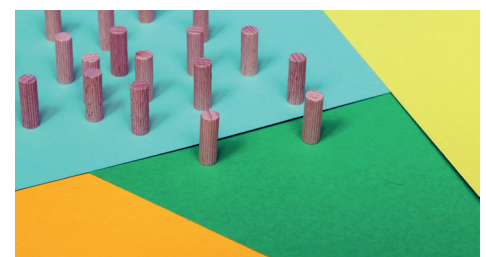
Die Themen des Austauschs können ganz unterschiedlich sein und werden durch die Mitglieder der Peer-Mentoring-Gruppe eingebracht. Dazu können das Managen von Projekten – der eigenen Doktorarbeit, der Forschungsarbeit als Postdoc etc. –, das Zeitmanagement von gleichzeitiger (externer) Arbeit und Promotion, das Schreiben der Forschungsarbeit, die Betreuungssituation oder die neue Rolle als Postdoc, aber auch das gemeinsame Ausloten nächster Karriereschritte und die Bewältigung der Übergänge gehören, in den Postdoc oder ein anderes Arbeitsgebiet außerhalb der Universität.

Die Kollegiale Fallberatung

Um den Austausch effizient und strukturiert zu gestalten, bekommen alle Teilnehmenden das Beratungsinstrument der kollegialen Fallberatung an die Hand. Dieses wird von der erfahrenen Trainerin Eva Kristin Hellmann eingeführt. Mithilfe dieser Methode und der sich daraus ergebenden Anleitung für konstruktive Gespräche findet die Gruppe schnell und strukturiert Antworten auf individuelle Anliegen. Dabei profitiert sie von der Expertise und dem Außenblick der Peers auf persönliche Herausforderungen, komplexe Situationen, Motivationsprobleme oder Entscheidungsschwierigkeiten.

Für das Programm im nächsten Jahr sind wieder drei Veranstaltungen vorgesehen: das Kick-off-Meeting, eine Follow-up-Veranstaltung zur Vertiefung der Methode sowie eine Abschlussveranstaltung im Juni. Darüber hinaus organisieren sich die Peer-Mentoring-Gruppen, die in der ersten Sitzung gebildet werden, eigenständig in regelmäßigen Treffen.

Weitere Informationen zum Programm gibt es



unter <https://www.graduiertenakademie.uni-hannover.de/de/>.

Die Bewerbungsfrist für die Teilnahme endet am 12. Januar 2025. Bei Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung! (NP/TMC)

Verbindliche Programmtermine:

- Kick-Off-Meeting (in Präsenz): 6.2., 9-13:30 Uhr
- Follow-up-Methodentreffen (in Präsenz): 6.3., 9-12:30 Uhr
- Abschlusstreffen (online): 19.6., 13-14 Uhr

Rückblick auf den fünften Karrieretag

Vom Einstieg in den Postdoc, von Wegen zur Professur – und von bunten Tüten

Der fünfte Karrieretag fiel wieder in die Krankheitswelle dieses Herbstes und hatte mit Ausfällen zu kämpfen. Dennoch war die erste wirklich zweisprachige Karriereveranstaltung der Graduiertenakademie gut besucht. Ein Rückblick.

Als bewährte Teile des Karrieretags wurden auch in diesem Jahr wieder ein kurzes Berufungstraining und eine Gesprächsrunde mit Professor*innen verschiedener Fakultäten der Leibniz Universität angeboten. Unsere Trainerin Dr. Dieta Kuchenbrandt hat in rund drei Stunden alles Wissenswerte zur Vorbereitung auf die Kommissionsgespräche bei der Professurbewerbung auf den Punkt gebracht.

Gesprächsrunde mit Professor*innen

Am Nachmittag gab es in einer kurzweiligen Diskussion Einblicke in verschiedene Karriere- und Qualifizierungswege hin zur Professur. Vera Volkmann, Julia Stenzel, Dominik Egger



und Sahar Vahdati, allesamt Professor*innen an der Leibniz Universität, sprachen gemeinsam mit Justin Siefert vom Berufungsmanagement über ihre individuellen Wege in das Wissenschaftsmanagement, die vom ganz frühen Traumberuf „Professur“ als fünfjähriges Kind über Qualifizierungswege in Österreich oder in benachbarten Disziplinen bis hin zur Zwischenstation im Lehramt reichten – und die alle ein buntes Bild abgaben, vor allem aber Mut machten, den eigenen Weg zu gehen und sich dabei Mentor*innen zu suchen.

Postdoc – und nun?

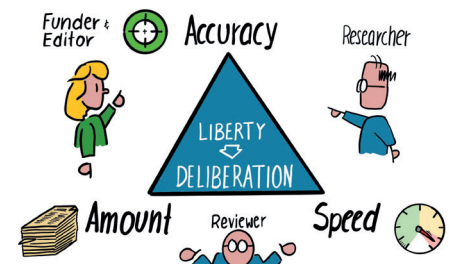
Eine weitere Gesprächsrunde fand in dieser Form zum ersten Mal statt: Sie wurde nicht nur auf Englisch abgehalten, sondern beschäftigte sich vor allem mit dem Übergang von der Promotion zum Postdoc. Vier Postdocs in unterschiedlichen Stadien ihrer Postdoc-Zeit, Simon Spelthann, Lena Greinke, Johanna Uhe und Lennart Hinz, berichteten über ihre Wege,

Hürden und Herausforderungen, aber auch über Hilfreiches. Unterstützende Serviceeinrichtungen waren im Publikum vertreten, so dass sich eine lebhaftere Diskussion über Chancen und Möglichkeiten der ersten Postdoc-Zeit entwickelte.

Keynote-Speech „Peer Review“

Den krönenden Abschluss bildete die Keynote Speech von Dr. Oliver Grewe. Bei Häppchen, Wein und alkoholfreien Getränken erläuterte er in englischer Sprache den Kern und die Entstehung von Peer Review, immerhin die Währung in der Wissenschaft sowohl in Auswahlprozessen zur Forschungsförderung als auch im Publikationswesen. Dank seiner ansprechenden und humorvollen Vortragsweise, der bunten Tüten und der Offenheit und Ehrlichkeit in den verschiedenen Programmteilen bot der Karrieretag reichlich Gelegenheit zum (auch informellen) Austausch. Herzlichen Dank an alle Beteiligten! (NP)

The Review Triangle



Ein Besuch im VW Software & Development Center Hannover

Studierende und Promovierende der LUH informieren sich über die OneSDC Family

Die OneSDC (One Software Development Center) Family repräsentiert eine Gruppe von Technologiebereichen innerhalb des Volkswagen Konzerns und seiner Tochtergesellschaften. Ihre Aufgabe ist es, das interne Fachwissen zu verbessern, die Produktpalette

zu konsolidieren, die Kommunikation zwischen den Geschäftsbereichen und dem Produktentwicklungsteam zu optimieren und ein effizientes System für die Bereitstellung und Nachfrage von Lösungen und Dienstleistungen im gesamten VW-Konzern zu etablieren.

Das alles und noch viel mehr erfuhrt eine Gruppe von insgesamt 25 Wissenschaftler*innen, die sich für Softwareentwicklung, IT und ‚New Work‘ interessieren oder einfach das VW Software Innovation & Development Center am Standort in Hannover Linden und seine Mission kennenlernen wollten. Ole Reuss, Talent Lead OneSDC Hannover, und sein Team gaben interessante Einblicke in ihre jeweiligen Tätigkeiten und sprachen über Zukunftstrends und die Rolle von Innovation Labs. Eine Diskussion im Format einer Fischbowl sowie eine Führung durch die Räumlichkeiten im ehemaligen Conti-Gebäude rundeten den Besuch ab.

Vielen Dank an Ole und sein Team für diese wertvolle Erfahrung! Die nächste Möglichkeit einer Unternehmensexkursion gibt es am 16. Januar, dann erschließen wir uns den F&E-Bereich des UNESCO-Welterbes Fagus-Werk in Alfeld. Seid dabei! (TMC)



Schnell notiert

Einblick in den F&E-Bereich des UNESCO-Welterbes Fagus-Werk

Am 16. Januar bietet sich die einzigartige Möglichkeit, im Rahmen einer Unternehmensexkursion das Fagus-Werk in Alfeld kennenzulernen und einen Einblick in den F&E-Bereich zu erhalten. Begleitet wird die Exkursion von Dr. Torben Marhenke, Leiter F&E. Aspekte zum eigenen beruflichen Werdegang nach der Promotion am Inst. f. Dynamik und Schwingungen & zu Einstiegsmöglichkeiten bei Fagus GreCon runden den Besuch ab. Weitere Infos unter: <https://www.graduiertenakademie.uni-hannover.de/unsereangebote/veranstaltungen>.

Deutscher Studienpreis 2025

Forscher*innen aller Fachrichtungen können sich bis zum 1. März 2025 für den Deutschen Studienpreis 2025 – eine der höchstdotierten Auszeichnungen für Dissertationen in Deutschland bewerben.

In den drei Fächergruppen – Sozialwissenschaften, Technik- und Naturwissenschaften sowie Geistes- und Kulturwissenschaften – vergibt die Körber-Stiftung jeweils drei Preise. Alle Informationen zur Bewerbung finden Sie unter: <https://koerberstiftung.de/projekte/deutscher-studienpreis/teilnehmen/>.

Impressum

Herausgeber:

Graduiertenakademie
Leibniz Universität Hannover
Wilhelm-Busch-Straße 22
30167 Hannover

Tel.: +49 511 762 3876
Fax: +49 511 762 19491

E-Mail:

graduiertenakademie@zuv.uni-hannover.de

Internet:

www.graduiertenakademie.uni-hannover.de

Redaktion: Team der Graduiertenakademie

Gestaltung/Satz:

Catharina Burmeister, Tanja Michler-Cieluch, Martin Stratmann

Fotos:

S. 1: kallejipp/photocase.com; S. 2 oben: DDRockstar/fotolia.com, unten: LP/photocase.com; S. 3 oben: CB (l+m), OG (r), unten: TMC; S. 4 oben: BF, unten: Irina Nurtdinova/istockphoto.com

Trainerin im Gespräch

3 Fragen an...

Barbara Frohne,

Trainerin und Coach, FROHNE Consulting

Nachdem Barbara Frohne viele Jahre als Sales Managerin in einem innovativen IT-Unternehmen tätig war, hat sie ihren „Werkzeugkoffer“ an Wissen, Tools und vielfältigen Methoden durch zahlreiche Aus- und Fortbildungen kontinuierlich erweitert und sich vor 22 Jahren als Trainerin und Coach selbstständig gemacht. Es ist ihr eine Herzensangelegenheit, neue (innovative) Themen zu erschließen und diese für ihre Kunden nutzbar zu machen. Für das zweisemestrige Programm „Promotion plus qualifiziert“ hat Barbara vor zwei Jahren den Workshop „Agiles Mindset am Beispiel von Design Thinking“ neu konzipiert und auf die Zielgruppe zugeschnitten.

Barbara, was genau machst Du in dem Workshop? Was ist dabei das Ziel?

In dem 2-tägigen Workshop stelle ich den Teilnehmenden die Innovationsmethode Design Thinking vor. Neben theoretischem Input ist die ganze Veranstaltung vor allem praktisch orientiert. Mein Ziel ist es, dass die jungen Wissenschaftler*innen durch eigenes Tun und Erleben die Methode anhand einer praxisnahen Aufgabenstellung kennenlernen. Dazu durchlaufen sie in kleinen Teams die verschiedenen Phasen der Methode. Dabei geht es im Design Thinking, wie bei allen agilen Ansätzen, auch um die Art und Weise der Zusammenarbeit. Die Teilnehmenden erfahren also, während sie gemeinsam Neues entwickeln, was es braucht, damit Co-Creation gelingt. Und hier kommt das agile Mindset ins Spiel. Es bedeutet beispielsweise Offenheit und Wertschätzung gegenüber anderen Ideen, den Mut, neugierig zu sein, Ungewohntes zu wagen und Fehler auf dem Weg zu erlauben. Möglichkeiten für Veränderungen und Transformation zu erkennen und zu unterstützen. All das sind Haltungen, die im Kopf beginnen. Also ‚Mindset‘.

Dir scheint dabei besonders wichtig zu sein, dass die Teilnehmenden das Gelernte sofort und nachhaltig in ihrem Berufsalltag anwenden können. Wie erreichst Du das?

Die Teilnehmenden haben am Ende des Workshops ein eigenes Projekt mit Design Thinking komplett bearbeitet und viele Er-



Barbara Frohne

fahrungen gesammelt, die sie auf ihren Berufsalltag übertragen können. Nicht für alle ergibt sich im Berufsalltag die Gelegenheit, einen kompletten Design Thinking Prozess zu initiieren. Doch es gibt eine Fülle an großen und kleinen Ideen und Erkenntnissen, die angewendet werden können: der Impuls wieder mehr zu zeichnen, schneller Prototypen zu bauen mit einfachen Materialien, genauer zu hinterfragen, was die Nutzer wirklich wollen, erfolgreiche Co-Creation bewusst zu gestalten und so vieles mehr. Und sich eines agilen, flexiblen Mindsets bewusst zu sein, ist sowieso immer hilfreich.

Was bereitet Dir in der Zusammenarbeit mit jungen Wissenschaftler*innen besonders Freude? Gibt es etwas, was Du den Teilnehmenden am Ende eines Workshops gerne mitgibst?

Mir macht es vor allem Spaß zu erleben, wie kreativ und ideenreich die Teilnehmenden zusammenarbeiten. Mit wieviel Motivation und Freude sie in kürzester Zeit innovative Ansätze entwickeln. Ich ermutige sie gerne, sich zu erlauben, innerhalb von Entwicklungsprozessen auch Fehler zu machen, um daraus zu lernen. Ich möchte die Teilnehmenden aber auch dazu inspirieren, trotz digitaler Welten, eine ‚Hands-On‘ Mentalität sowie das ‚Denken mit den Händen‘ zu etablieren. Und das Bauen der Prototypen mit all den farbigen unterschiedlichen Materialien ist in den Workshops immer ein Highlight, was viel Spaß bringt und oft vergessene Fähigkeiten neu belebt. (BF/TMC)

Wir wünschen allen zum Ende des Jahres eine ruhige und friedvolle Zeit.

Die Graduiertenakademie schließt am 23. Dezember, ab dem 6. Januar 2025 sind wir wieder für Sie da.