

**Mental stark
durch die
Promotionsphase**

Impuls- geber

Verfasst von

**Dr. Philipp Laemmert und
PD Dr. Helmut Strobl**

Agenda

S. 3 Einführung

S. 5 Anforderungen und Ressourcen im Rahmen der Promotionszeit

S. 13 Perfektionismus und Selbstzweifel

S. 18 Motivation und Zeitmanagement

S. 24 Vereinbarkeit von Promotion und Privatem

S. 30 Soziale Vergleiche und Betreuungsverhältnis

S. 36 Im Gespräch mit ...

S. 47 Anhang

S. 50 Über die Autoren

S. 51 Impressum

**Mit TOP 3
Mental-stark-
Strategien jeweils
am Ende!**

EIGENTLICH MÜSSTE ICH HEUTE NOCH WAS LESEN ...

Eine Promotion erfolgreich abzuschließen ist ein großer Meilenstein im eigenen Lebenslauf. Nach Jahren des Forschens und des Schreibens hat man eine weitere Stufe in der persönlichen akademischen Qualifikation erklommen und darf sich nun zurecht als Experte bzw. Expertin in dem jeweiligen Fachgebiet bezeichnen. Ein tolles Gefühl!

Doch der Weg bis dorthin kann durchaus mühselig und beschwerlich sein. Man muss das jeweilige Fachgebiet und die dazu gehörigen theoretischen Konzepte überblicken und verstehen, auf methodisch anspruchsvolle Art und Weise neue Erkenntnisse generieren und diese gekonnt in den aktuellen Forschungsstand einordnen. Auch das Schreiben und Veröffentlichen stellt in vielen Fällen eine große Hürde dar. Doch im Rahmen einer Promotion hat man nicht nur mit diesen fachlichen Anforderungen zu kämpfen. Oftmals sind die Rahmenbedingungen auf dem Weg zum Dokortitel alles andere als optimal. Befristete Arbeitsverhältnisse verunsichern im Hinblick auf die zukünftige finanzielle Absicherung. Eine Vielzahl zusätzlicher (Verwaltungs-)aufgaben erschweren die Konzentration auf die eigentliche Forschungsarbeit.

Darüber hinaus fällt es vielen Doktoranden und Doktorandinnen unglaublich schwer, mal bewusst abzuschalten und sich eine Auszeit zu gönnen. Stattdessen ist die meiste Zeit das Gefühl präsent, dass man heute eigentlich noch etwas tun müsste. Verschiedene Studien weisen mittlerweile darauf hin, dass aus einer ungenügenden Bewältigung dieser Anforderungen mentaler (Dauer-)stress und langfristig ernsthafte gesundheitliche Probleme entstehen können [1].

Doch wie kann es gelingen, unter solchen oftmals ungünstigen Voraussetzungen eine gelungene Doktorarbeit zu schreiben und dabei mental stark und ausgeglichen zu bleiben? Wie kann es gelingen, in dieser Zeit sein Leben und sein soziales Umfeld trotz der vielfältigen Anforderungen für alle Seiten zufriedenstellend zu gestalten? Der nachfolgende Impulsgeber liefert Dir - wissenschaftlich fundiert - vielfältige Informationen, Erfahrungen und Hinweise zu diesen Fragen. Aufbauend auf Modellen und Theorien der Gesundheitspsychologie präsentieren wir Dir erfolgversprechende Strategien, mit denen die vielfältigen Hürden auf dem Weg zur Promotion überwunden werden können.

[1] Evans, T.M., Bira, L., Gastelum, J.B., Weiss, L.T. & Vanderford, N.L. (2018). Evidence for a mental health crisis in graduate education. *Nature Biotechnology*, 36 (3): 282-284.

Woolston, C. (2019). A message for mentors from dissatisfied graduate students. *Nature*, 575: 551-552.

Schmidt, M. & Hansson, E. (2018). Doctoral students' well-being: a literature review. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being*, 13(1): 1508171.

Darüber hinaus stellen wir Erfolgsfaktoren im Umgang mit psychisch belastenden Situationen dar, die sich aus der Befragung vieler bereits erfolgreich promovierter Personen herauskristallisiert haben. Die aus unserer Sicht wirksamsten Strategien haben wir am Ende jedes Kapitels in unseren "TOP 3" für Dich zusammengefasst.

Die Inhalte des Impulsgebers können somit auch Dir dabei helfen, Deine Promotion zielführend und gewinnbringend zu gestalten. Dabei erheben wir aber nicht den Anspruch, jede mögliche Situation mit einer Standardlösung bewältigen zu können. Das Leben ist komplex und einfache Antworten gibt es nicht. Stattdessen wollen wir Dich in die Lage versetzen, für Deine individuelle Belastungssituation selbständig Lösungsansätze zu entwickeln und eine starke innere Widerstandsfähigkeit (Resilienz) aufzubauen. Denn aus unserer Sicht bietet eine Promotion neben all den Herausforderungen insbesondere die ganz große Chance, die eigene Persönlichkeit weiterzuentwickeln.

Die Sprache für diesen Ratgeber haben wir bewusst relativ einfach gewählt. Promovieren ist kognitiv schon anstrengend genug, da wollen wir euch nicht noch zusätzlich mit komplexen Abhandlungen über die Persönlichkeit eines Menschen belasten. Unser Wissen beruht dabei auf unseren persönlichen Erfahrungen sowie unserer fachlichen Expertise, die wir im Rahmen unserer eigenen Promotionen im Bereich der Gesundheitspsychologie aufgebaut haben. Hinzu kommen unzählige Gespräche bzw. Seminare mit aktuell Promovierenden und Personen, die ihre Promotion bereits abgeschlossen haben. Der Impulsgeber bietet Dir somit einen einmaligen Einblick in vielfältige individuelle Bewältigungsstrategien für die unterschiedlichsten Anforderungen im Rahmen einer Promotion. Und er macht dabei vor allem eines deutlich: Viele von uns durchleben ähnliche Situationen und Du bist nicht allein! Auch Du wirst es schaffen!



ANFORDERUNGEN UND RESSOURCEN IM RAHMEN DER PROMOTIONSZEIT

Während unserer Promotionszeit fragen wir uns oftmals, warum wir uns manchmal besser und manchmal schlechter fühlen? Was wir merken ist, dass sich unser Wohlbefinden regelmäßig und dynamisch verändert. Doch warum ist das so? Ein Modell, um die Mechanismen zur Entstehung von Gesundheit und Wohlbefinden zu erklären, ist das systemische Anforderungs-Ressourcen-Modell [2], vgl. Abb. 1.

Vielleicht hilft Euch dieses Modell, um über Euer eigenes Befinden im Rahmen der Promotionszeit nachzudenken und hilfreiche Schlüsse daraus zu ziehen. Uns hat das Modell während unserer Promotionszeit tatsächlich geholfen, uns unserer

eigenen Muster bewusster zu werden und einen erfolgreichen Umgang damit zu finden. Doch zunächst möchten wir Euch das Modell kurz vorstellen. Dem systemischen Anforderungs-Ressourcen-Modell liegt die folgende Annahme zugrunde:

"Der Gesundheitszustand eines Menschen ist abhängig davon, inwiefern es diesem gelingt, externe und interne Anforderungen mithilfe externer und interner Ressourcen zu bewältigen". [3]

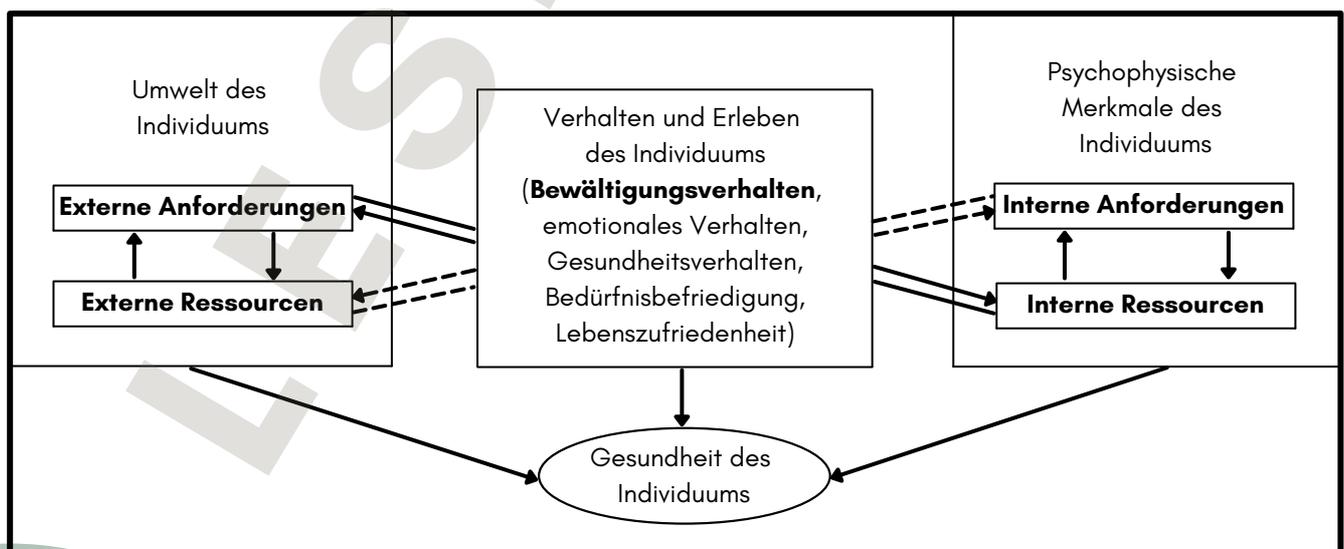


Abb. 1. Systemisches Anforderungs-Ressourcen-Modell [2]

[2] Becker, P. (2006). Gesundheit durch Bedürfnisbefriedigung. Göttingen: Hogrefe.

[3] Becker, P. (2003). Anforderungs-Ressourcen-Modell in der Gesundheitsförderung. In: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (Hrsg.), Leitbegriffe der Gesundheitsförderung (S. 13-15). Schwabenheim a. d. Selz: Fachverlag Peter Sabo.

Das ist Malte

Schauen wir uns das Modell mal am Beispiel von Malte an. Malte promoviert in der Geisteswissenschaft und lebt in seinem Leben in unterschiedlichen Systemen. Innerhalb dieser Systeme stehen die beteiligten Systemelemente in einer kontinuierlichen Interaktion und Wechselbeziehung. Bestimmte Systeme stellen Anforderungen an andere Systeme, welche dann mit der Bereitstellung von Ressourcen verarbeitet werden.

Malte und seine Anforderungen

Nehmen wir das System Familie: Malte verspürt von seinem Vater einen gewissen Druck, doch endlich seine Promotion abschließen zu müssen. Er solle bald mal wirklich sein eigenes Geld verdienen. Malte hat eine Freundin, die auch immer wieder seine Zeit beansprucht und ihn zu mehr Struktur im Alltag auffordert. Somit ergeben sich aus dem System Familie die externen Anforderungen **Zeitdruck** und **finanzielle Abhängigkeit**.

Zudem ist Malte ein Typ, der auch gerne einen guten Eindruck hinterlässt. Er möchte gerne ein guter Sohn und ein guter Partner sein. Somit kommt zu den externen Anforderungen noch die interne Anforderung **hohe Ansprüche an sich selbst** hinzu.



Malte und seine Ressourcen

Malte stellt sich nun die Frage, welche Ressourcen er denn aktuell zur Verfügung hat, die ihn bei der Bewältigung der Anforderungen unterstützen. Malte weiß aus Vergangenheit, dass er sehr viel aus der Zusammenarbeit mit seiner Kollegin Jenny zieht. Im System Arbeitsplatz kann er sich mit ihr sehr gut über die erlebten Anforderungen austauschen. Jenny promoviert ebenfalls und kann ihn daher gut verstehen. Außerdem schreibt Jenny gemeinsam mit Malte an einem Antrag zur Verlängerung des Projekts, das wiederum zur Verlängerung der befristeten Arbeitsverträge dienlich sein könnte.

Im Rahmen des Graduiertenzentrums seiner Universität gibt es einen Förderfond, den Malte zur finanziellen Absicherung – und somit zur Reduktion der finanziellen Abhängigkeit – nutzen könnte.

Somit stehen ihm die externen Ressourcen **KollegInnen** und **Förderangebote** zur Verfügung.

Malte ist zudem überzeugt, dass er bisher alle seine Herausforderungen im Leben mit seinen Ressourcen gemeistert hat und vertraut auf seine eigenen Fähigkeiten, dass er das auch im Rahmen der Promotion schaffen wird. Diese interne Ressource nennt man **Selbstwirksamkeit** und sie steht ihm auch zur Verfügung.

Jenny



Malte



Zusammenfassend lässt sich für die Situation also festhalten: Den Anforderungen Zeitdruck und finanzielle Abhängigkeit stehen die Ressourcen KollegInnen und Förderangebote sowie seine Selbstwirksamkeit gegenüber. Entsprechend des Modells kann Malte als mental stark angesehen werden, wenn die verfügbaren Ressourcen zur Bewältigung der Anforderungen ausreichen.

Ganz entscheidend ist jedoch das persönliche Erleben von Malte. Nimmt er den durch seinen Vater ausgeübten Druck als unheimlich belastend und fast erdrückend wahr, dann kann das Förderangebot der Uni vollkommen verpuffen und nicht zur Bewältigung der Anforderungen ausreichen. Oder hat die Partnerin keinerlei Verständnis für seine Situation, so dass die Partnerschaft eher eine zusätzliche Belastung darstellt als eine Kraftquelle, eine Ressource? Dann wird auch hier die Unterstützung durch eine Kollegin möglicherweise nicht wirkungsvoll genug sein. Andersherum kann es auch sein, dass die Kollegin Jenny ihm so viel Kraft und Unterstützung gibt, dass Malte den Druck durch seinen Vater als gar nicht so belastend erachtet. Das heißt, das individuelle und persönliche Erleben ist auch ganz entscheidend dafür, inwieweit es Malte gut geht und er sich mental stark fühlt.

Hinzu kommt auch noch das individuelle Verhalten von Malte. Wie geht er mit den Anforderungen um? Was macht er, wenn er wieder ein anstrengendes Telefonat mit seinem Vater geführt hat und enormen Druck spürt? Verkriecht er sich unter seine Bettdecke, dann kann es sein, dass ihm der Druck tatsächlich die Luft abschnürt. Evtl. weiß Malte aber auch, dass ihm eine Runde Spaziergehen im naheliegenden Wald oft den Kopf frei werden lässt. Setzt er dieses Verhalten dann tatsächlich um, könnte sich der Spaziergang förderlich auf sein Befinden einwirken. Dieses Zusammenspiel von Anforderungen und Ressourcen in Zusammenhang mit dem individuellen Verhalten und Erleben führt letztlich zu einem Wohl- oder Missbefinden.

Im Folgenden werden Anforderungen und Ressourcen nochmals ein Stück genauer erklärt:

Anforderungen

Als Anforderungen werden Bedingungen gesehen, mit denen sich ein Individuum auseinandersetzen muss. Externe Anforderungen entstammen beispielsweise der beruflichen oder sozialen Umwelt. Dies können der Druck einer Qualifikationsarbeit, die Vereinbarkeit von Forschung und Lehre, eine schwierige Betreuungsperson und/oder finanzielle Bedürfnisse sein. Interne Anforderungen entstehen aus Bedürfnissen, Werten und Zielen einer Person. Neben physiologischen Bedürfnissen (z.B. nach Sauerstoff, ausreichend Schlaf, Sexualität und Nahrung) fallen hierunter besonders die Bedürfnisse nach Selbstverwirklichung, Perfektion, Sicherheit und Orientierung, Bindung und Achtung. Diese internen und externen Anforderungen werden als Stressoren erlebt, können negative Emotionen bewirken, damit verbundene gesundheitsrelevante physiologische und biochemische Reaktionen auslösen und in der Konsequenz zum Handeln motivieren. Zusammenfassend legen wir folgendes Begriffsverständnis der Anforderungen zu Grunde: **„Unter Anforderungen werden Bedingungen oder Umstände verstanden, die sich an eine Person richten und sie zu bestimmten Reaktionen veranlassen sollen oder können“**. [4]

Ressourcen

Bei den Ressourcen wird eine Definition schwieriger, weil bislang noch keine einheitliche Ressourcentheorie vorliegt. Aus gesundheitspsychologischer Sicht könnte man Ressourcen als unterstützende Faktoren bezeichnen, die einem Individuum bei der Erreichung der persönlichen Ziele trotz widriger Umstände zur Verfügung stehen und außerdem Stresszustände sowie ungünstige Einflüsse mindern. In einem erweiterten Verständnis werden Ressourcen auch als Faktoren beschrieben, die zur Förderung der psychischen, physischen und sozialen Gesundheit genutzt werden können und dadurch zum Umgang mit belastenden Komponenten geeignet sind.

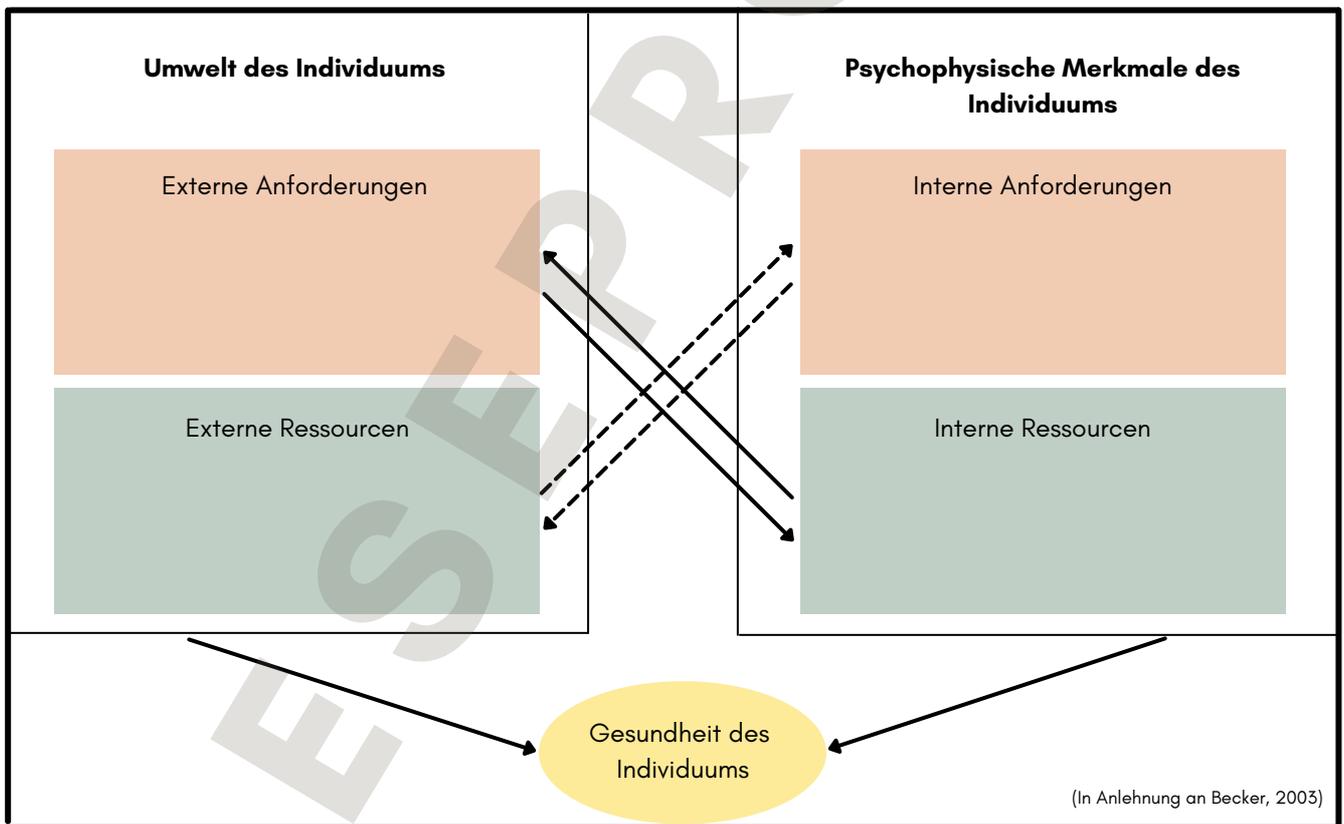
Daher legen wir folgende Definition zu Grunde: **Unter Ressourcen werden „Mittel oder individuelle Eigenschaften verstanden, auf die lebende Systeme oder Systemelemente im Bedarfsfall zurückgreifen können, um mit ihrer Hilfe externe oder interne Anforderungen zu bewältigen“**. [4]

Unter interne Ressourcen fällt beispielsweise Selbstwirksamkeit, also das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten, mit vorhandenen Ressourcen Anforderungen bewältigen zu können. Eine hohe Selbstwirksamkeit kann bedeuten, keinerlei Zweifel zu haben, die Promotion zu schaffen. Ist die Selbstwirksamkeit nicht so stark ausgeprägt, dann entstehen leichter Bedenken, ob das überhaupt machbar ist, ob die eigene Leistungsfähigkeit für eine Doktorarbeit ausreicht. Zudem werden auch physische Ressourcen wie Ausdauer, Kraft- und Entspannungsfähigkeit als interne Ressourcen gesehen. Unter externe Ressourcen fallen zum Beispiel die soziale Unterstützung durch Freunde und Familie, eine finanzielle Absicherung oder eine hilfreiche Betreuungsperson.

[4] Becker, P. (2006). Gesundheit durch Bedürfnisbefriedigung. Göttingen: Hogrefe.

Mit dem Anforderungs-Ressourcen-Modell lässt sich also veranschaulichen, wie sich unser Befinden durch das Zusammenspiel von externen und internen Anforderungen sowie Ressourcen erklären lässt.

Welche Anforderungen treten bei Dir im Rahmen Deiner Promotion auf, welche Ressourcen stehen Dir zur Verfügung? Hast Du Dir darüber schon einmal Gedanken gemacht? In das nachfolgende Schaubild kannst Du Deine eigenen aktuellen Anforderungen und Ressourcen im Rahmen der Promotion eintragen. Diese Reflexionsübung wird Dir dabei helfen, die verschiedenen Einflussfaktoren auf Dein Wohlbefinden bewusst wahrzunehmen und mit Hilfe des Impulsgebers konkrete Bewältigungsstrategien für DEINE Anforderungen zu identifizieren. Nimm Dir gerne ein wenig Zeit für diese Übung.



Im Anhang findest Du auch noch ein paar weitere beschreibbare Modelle. Damit kannst Du Dich regelmäßig aufs Neue mit den aktuell präsenten Anforderungen und Ressourcen beschäftigen, da sich diese im Zeitverlauf auch immer wieder mal ändern können.

Du hast nun ein gutes Verständnis darüber, wie Deine individuellen Anforderungen und Ressourcen zusammenwirken und damit Dein Wohlbefinden beeinflussen. Dabei wollen wir noch einmal betonen, dass Wohlbefinden und Missbefinden in der Regel keine dauerhaften Zustände sind. Wie in einer Achterbahn geht es mal bergauf und mal bergab. Einer begeisternden Abfahrt folgt eine schleppende Auffahrt, die mit einer schönen Aussicht und der Vorfreude auf die nächste Abfahrt belohnt wird. Der ständige Wechsel zwischen runter und hoch, zwischen Glücksgefühlen und Unzufriedenheit, gehört also zu unserem Leben mit dazu. Allein diese Erkenntnis und die Akzeptanz dieser Dynamik kann bereits sehr hilfreich sein!

Problematisch wird es dann, wenn es zu einem Stromausfall kommt und wir mitten in der Auffahrt zum nächsten Plateau stehen bleiben. So sehr wir uns auch anstrengen, es geht nicht weiter voran. Stattdessen steigt die Angst, dass die Sicherungssysteme nicht funktionieren und wir noch weiter nach unten rutschen. Genau für diese Situationen ist der vorliegende Impulsgeber gedacht. Er soll Dir dabei helfen, Situationen mit einer hohen mentalen Belastung vorzubeugen bzw. zu bewältigen. Dafür stehen uns im Umgang mit den oben beschriebenen externen und internen Anforderungen prinzipiell immer zwei Strategien zur Verfügung stehen: Wir können versuchen, das Problem zu lösen und/oder wir finden Wege, wie wir die in der Regel negativen Emotionen, die das Problem begleiten, steuern können. Für unser Achterbahnbeispiel würde das bedeuten, entweder den Stromausfall zu beheben oder entspannt mit der Wartezeit im Wagen umzugehen.

Ein Beispiel aus dem Promotionsalltag: Du hast einen Vortrag in einem wissenschaftlichen Kolloquium gehalten und Deine Arbeit wurde zwar konstruktiv, aber in sehr vielen Details kritisiert. Du hast die Anmerkungen des Publikums fleißig mitgeschrieben und arbeitest sie in den nächsten Wochen und Monaten Punkt für Punkt ab, bis Du schließlich den perfekten Vortrag halten kannst. Das Problem ist in dem Fall also gelöst. Doch eine Lösung des Problems ist nicht immer möglich. Vielleicht fehlt Dir aufgrund vieler anderer Verpflichtungen schlichtweg die Zeit, um bis zum nächsten Vortragstermin alle Kritikpunkte zu berücksichtigen. Oder aber Du bist mit bestimmten Kritikpunkten nicht einverstanden und willst Dich erst noch genauer mit der Thematik beschäftigen. Das Problem ist also – zumindest momentan – nicht vollständig zu beheben. Dann stellt sich die Frage, wie Du die damit oftmals einhergehenden Sorgen und negativen Gedanken steuern kannst, um nicht ständig in eine negative Stimmungslage zu verfallen? Wichtig ist in diesem Zusammenhang folgende Tatsache: Emotionen (negativ wie positiv) entspringen unserem Unterbewusstsein und können bei der Entstehung nicht verhindert werden. Wenn wir eine liebe Person treffen oder an ein schönes Ereignis denken, so werden wir ein positives Gefühl entwickeln. Wenn wir aber vor einer anstehenden Präsentation unsicher sind oder mit schwierigen Projektpartnern zu tun haben, so wird das negative Emotionen in uns auslösen. Das ist biologisch so programmiert und wir können rein gar nichts daran ändern.



Dieser Mechanismus ist prinzipiell auch sehr sinnvoll, weil Emotionen immer eine Botschaft für uns haben und uns auf bevorstehende Gefahren hinweisen sollen. Vor Millionen Jahren war das die Angst vor dem berühmten Säbelzahn tiger. Das durch die Angstreaktion ausgestoßene Adrenalin hat sicher so manches frühmenschliche Leben in der Steinzeit gerettet. Heute lauern andere „Gefahren“ auf uns: Ist der Text, den ich meiner Doktormutter schicken will, wirklich schon gut genug? Habe ich mich wirklich schon ausreichend auf die Präsentation bei der nächsten Konferenz vorbereitet? Habe ich genügend Argumente, um kritischen Rückfragen begegnen zu können? Wie vor Millionen Jahren lösen auch diese „Gefahren“ einen Adrenalinstoß bei uns aus. Unser Gehirn macht sich dabei nicht die Mühe zu unterscheiden, ob nun wirklich unser Leben bedroht ist oder ob wir uns nur Sorgen um eine negative Rückmeldung machen.

Die Entstehung der Emotion lässt sich also trotz aller bewusster Anstrengung nicht verhindern. Das Gute aber ist: Wenn die Emotionen mal da sind, können wir einen angemessenen Umgang damit erlernen. Wir können die Botschaft der Emotion hinterfragen, gegebenenfalls Konsequenzen ziehen und uns zielgerichtet auf bestehende Aufgaben vorbereiten. Wir können auch die Emotion hinterfragen und das wirkliche Gefahrenpotential der Situation realistisch einschätzen. Letztendlich sind wir also durch bewusste Prozesse in der Lage dazu, uns von negativen Emotionen nicht in ein dauerhaftes Stimmungstief ziehen zu lassen.

Bsp.



Ein Beispiel zur Verdeutlichung: Mit Hilfe einer Virtual-Reality Brille habe ich einen Tauchgang unternommen. Ich habe versunkene Wracks besichtigt und die Schönheit der Unterwasserwelt genossen. Plötzlich kam von der Seite ein dunkler Schatten auf mich zu. Dem ersten mulmigen Gefühl folgte ein richtiger Schreckmoment: Ein riesiger Wal schwamm direkt an mir vorbei. Ich wusste genau, dass es sich um eine virtuelle Situation handelte. Trotzdem begann ich nervös zu werden und spürte das Adrenalin in mir. Ich konnte das nicht willentlich verhindern. Zur Belustigung der anwesenden Zuschauer um mich herum unternahm ich auch Ausweichbewegungen, um nicht von der großen Schwanzflosse getroffen zu werden.

(Erfahrungsbericht von Helmut)

In den nachfolgenden Kapiteln des Impulsgebers werden wir – am Beispiel typischer Anforderungen im Promotionsalltag – verschiedene Strategien zur Problemlösung bzw. zum Umgang mit den begleitenden Emotionen darstellen.

PERFEKTIONISMUS UND SELBSTZWEIFEL BEIM PROMOVIEREN

Jeder Mensch ist in seiner Persönlichkeit einzigartig. Aber dennoch zeigen viele Menschen in bestimmten Situationen ähnliche Verhaltensmuster. So gibt es beispielsweise diejenigen, die gerne vorangehen, ihre Meinung klar und deutlich sagen und Verantwortung übernehmen. Es gibt aber auch Menschen, die sich lieber etwas zurückhalten, ihre Meinung diplomatisch formulieren und die Übernahme von Verantwortung scheuen. Aus Sicht der Persönlichkeitspsychologie kann man hier pauschal zwischen den zwei Typen ‚*Hoffnung auf Erfolg*‘ (HE) und ‚*Furcht vor Misserfolg*‘ (FM) unterscheiden. HE-Menschen treten oftmals als extrovertierte und selbstsichere Persönlichkeiten in Erscheinung. Erfolg führen Sie auf ihre eigenen ausgeprägten Fähigkeiten zurück. Misserfolg begründen Sie in der Regel mit ungünstigen äußeren Umständen oder schlicht mit fehlender Anstrengungsbereitschaft („Ich hatte keine Lust“). Anders sieht die Sache bei FM-Menschen aus. Sie sind eher zurückhaltend und wirken unsicher in ihrem Auftreten. Misserfolg begründen sie meistens mit ihren unzureichenden Fähigkeiten, Erfolg ist dagegen oftmals ein Resultat der geringen Leistungsanforderung („Die Prüfung war aber auch einfach“) oder auch schlicht und einfach von Glück.

Aus den dargestellten Gründen beenden HE-Typen einen Tag meistens mit einem guten Gefühl. Sie blicken auf den vergangenen Tag zurück, sind mit der Qualität ihrer Arbeit zufrieden und freuen sich an ihren Erfolgen. Bei Misserfolg ärgern sie sich nicht über sich selbst, sondern suchen nach Gründen, die für die schlechte Leistung ursächlich sind (z.B. zu kurze Vorbereitungszeit oder unfähige Kollegen und Kolleginnen). Oftmals lohnt sich der Blick zurück für sie aber auch gar nicht. Sie schauen lieber nach vorne auf den nächsten Tag und freuen sich auf die Herausforderungen, die der Tag mit sich bringen wird. Das Gegenteil ist bei vielen FM-Menschen der Fall. Sie leisten den ganzen Tag über hervorragende Arbeit und sind abends dennoch nicht zufrieden – die Arbeit könnte schließlich noch besser sein. Sie sehen in der Lehrveranstaltung ein kritisches Gesicht eines Studenten – und interpretieren das sofort als eine negative Beurteilung der Dinge, die sie gerade gesagt haben. Sie denken an den nächsten Tag – und schrecken vor den vielseitigen Anforderungen, die sie erwarten, zurück.

Bsp.

Hier fällt uns die Miene unserer Chefin ein, die bei sämtlichen von uns gehaltenen Präsentationen den Kopf schräg zur Seite neigte, die Stirn runzelte und einen strengen Blick einnahm. Jeder in unserem Team machte einmal diese Erfahrung, was wir im Teamaustausch dann realisierten. Als wir unserer Chefin bei entspannter Gelegenheit von unserer Wahrnehmung berichteten, verfiel sie in lautes Gelächter. Nicht weil sie uns nicht ernst nahm, sondern weil sie die gleiche Erfahrung bei ihrem Doktorvater sammelte. Sie klärte uns auf, dass es sich bei der Miene nicht im Geringsten um eine abwertende, den Vortrag kritisierende Haltung, sondern um eine konzentriert reflektierende Haltung handelt. Nun kann man sich vorstellen, wie unterschiedlich diese Erfahrung in unserem Team mit HE-Menschen und FM-Menschen wahrgenommen wurde und was dies für Auswirkungen auf das jeweilige Befinden mit sich brachte.

Uns ist bewusst, dass wir diese verschiedenen Persönlichkeitstypen sehr pauschal beschrieben haben. Natürlich gibt es nicht nur genau diese zwei Persönlichkeitstypen auf der Welt. Dennoch konnten wir in unserer langjährigen universitären Erfahrung immer wieder Kennzeichen davon bei uns selbst (wir würden uns zum Lager der FM-Menschen zuordnen) als auch bei all unseren Kollegen und Kolleginnen beobachten. Wir müssen immer noch schmunzeln, wenn wir an unseren Kollegen denken (HE-Typ), der in jedem Gespräch mit unserer Chefin betonte, dass er sich selbst als ‚Summa-cum-laude-Kandidat‘ sieht. Eben jener Kollege entwickelte bereits nach knappen 5 Monaten Promotionszeit seine eigene Definition eines Begriffs, da er der Meinung war, dass die bereits existierenden Definitionen nichts taugen. Weniger erfreulich ist jedoch der Rückblick auf unsere eigenen Erfahrungen, wenn die Vielzahl

an Aufgaben und der eigene hohe Erwartungsdruck zu schlaflosen Nächten führte und wir uns den Anforderungen nicht gewachsen fühlten.

Ob man mehr zu dem einen oder anderen Typ tendiert, hängt im Wesentlichen von unseren Genen sowie der Sozialisation im Kindes- und Jugendalter durch die Familie und unseren Freundeskreis ab. Unsere Persönlichkeitseigenschaften sind demnach stabil und werden uns also ein ganzes Leben lang begleiten. Auch mit diesem Impulsgeber werden wir aus einer introvertierten keine extrovertierte Person machen – und wollen das auch gar nicht! Stattdessen wollen wir ein paar Tipps geben, wie Du Deine eigene Persönlichkeit reflektieren und akzeptieren sowie mögliche dadurch verursachte negative Emotionen abschwächen beziehungsweise einen gesunden Umgang damit erlernen kannst.

Unsere persönlichen TOP 3 Mental-stark-Strategien

Perfektionismus und Selbstzweifel

Wer bin ich? Die eigene Persönlichkeit kennenlernen.

Hast Du Dich schon mal mit Deiner eigenen Persönlichkeit auseinandergesetzt? Was für ein Typ bist Du? Eine Möglichkeit dazu ist der sogenannte Big Five Persönlichkeitstest. HE-Menschen haben oftmals hohe Ausprägungen in den Bereichen Extraversion und Geselligkeit. Bei FM-Menschen sind dagegen häufig Neurotizismus und Introversion hoch ausgeprägt. Uns hat dieser Persönlichkeitstest geholfen zu verstehen, warum wir in manchen Situationen reagieren, wie wir eben reagieren. Gerade sensible und einfühlsame Menschen tun sich in unserer Leistungsgesellschaft, in der es häufig auch auf Selbstdarstellung ankommt, durch ihre natürliche Zurückhaltung etwas schwerer. Seitdem wir wissen, dass das in unserer Persönlichkeit so angelegt ist, können wir entspannter damit umgehen. Und statt uns darüber zu grämen, können wir uns auf unsere Stärken konzentrieren, die beispielsweise in der Gewissenhaftigkeit, Disziplin und im Einfühlungsvermögen liegen.

Nr. 1

Muss ich wirklich immer leisten? Leistungs- und Erwartungsdruck an sich selbst relativieren können.

Die Furcht vor Misserfolg resultiert in ganz vielen Fällen aus dem hohen Leistungs- und Erwartungsdruck, den wir uns selbst machen. Beispielsweise muss der geschriebene Text perfekt sein, erst dann wird er dem Doktorvater bzw. der Doktormutter zum Lesen vorgelegt. Bist Du auch in der Lehre aktiv? Geht es Dir dann auch so, dass eine Lehrveranstaltung erst dann gut genug ist, wenn am Ende alle Studierenden gut mitgemacht haben und keine Fragen offengeblieben sind? Das Problem ist nur: Es wird immer Studierende geben, die mit Deiner Art der Wissensvermittlung nicht zufrieden sind. Du kannst es nicht allen recht machen. Es wird auch immer (konstruktive) Kritik des Doktorvaters bzw. der Doktormutter an Deinen Texten geben. Aufgrund deren langjährigen Erfahrung können sie in der Regel immer noch Optimierungspotential in Deinen Texten entdecken.

Warum dann nicht einen Text abgeben, der zwar gut durchdacht, aber nicht x-mal überarbeitet worden ist und die Rückmeldung entspannt erwarten? Warum nicht eine Lehrveranstaltung halten, die zwar didaktisch gut aufgebaut ist, aber nicht alle Eventualitäten im Voraus berücksichtigt? Diese Vorgehensweise wird auch als ‚Paretoprinzip‘ oder ‚80/20-Regel‘ bezeichnet. Das bedeutet: Mit relativ wenig Aufwand (ca. 20%) erreichst Du ein gutes Ergebnis (ca. 80%). Wenn Du ein noch besseres Ergebnis haben willst, musst Du so viel mehr Zeit investieren, die letztendlich nicht in Relation zur Verbesserung Deiner Arbeit steht. Natürlich ist es vollkommen in Ordnung, wenn Du in manchen Bereichen Deines Lebens 100% Perfektion erreichen willst. Aber vielleicht muss das nicht überall so sein?

Nr. 2

Bsp.

An dieser Stelle eine kurze Anekdote eines australischen Gastdozierenden, der uns Promovierenden erzählt hat, dass er Wissenschaft als ein Spiel ansieht und vielen Herausforderungen mit Humor begegnet. „Science is like a game! You have to play the game or you'll fail!“ Er gab uns den Tipp, beim Einreichen eines Artikels eher die Haltung einzunehmen, dass man sich auf jede Kritik freut bzw. die Angst vor Kritik in Neugier umwandelt: „Come on guys, what's your point today? I really look forward to your feedback!“ Dieser Umgang helfe ihm dabei, negatives Feedback nicht zu sehr an sich ran zu lassen und damit den Druck aus diesen Situationen zu nehmen.

Wenn ich keine Leistung bringe, bin ich kein guter Mensch! Leistung und Selbstwert voneinander trennen können.

Den Anspruch an sich selbst zu reduzieren, ist leichter gesagt als getan. Oftmals fühlen wir uns nicht gut, wenn wir eine kritische Rückmeldung zu unseren Texten bekommen oder, wenn wir in einer Lehrveranstaltung Fragen der Studierenden nicht beantworten können. Um dieses ungute Gefühl zu vermeiden, wollen wir eben eine perfekte Leistung abliefern. Hier kann es helfen, sich eine Sache zu verdeutlichen: Eine erbrachte Leistung hat nichts mit unserem Selbstwert zu tun! Wenn man als FM-Typ dazu neigt, Misserfolg auf die eigenen, nicht vorhandenen Fähigkeiten zurückzuführen, dann wirkt jede sachliche Kritik an der eigenen Arbeit wie eine persönliche Kritik an der eigenen Person. Man hat das Gefühl, erst dann als wertvolle Person angesehen zu werden, wenn man immer und überall hervorragende Leistungen erbringt. Doch wer kann das schon? Wie oft hast Du eure Betreuer und Betreuerinnen schon dabei ertappt, dass sie Dir auf eine Frage keine zufriedenstellende Antwort geben können? Kein Mensch ist perfekt! Und vor allem hat Leistung nichts mit persönlichem Selbstwert und Glück zu tun – sonst könnten wir alle nur dann glücklich sein, wenn wir Universalgenies wären, also Cristiano Ronaldo, Einstein, Mozart, Marie Curie und viele weitere herausragende Persönlichkeiten in uns vereinigen würden. Darum hinterfrage doch mal die Ansprüche an Dich selbst und überlege, was denn passiert, wenn Du diese Ansprüche nicht bis zur Perfektion erfüllen würdest. Hättest Du dann weniger Freunde? Würden Dir Deine Hobbies weniger Spaß machen? Könntest Du das Leben nicht mehr genießen? Wir sind uns sicher, dass Du diese Fragen in den allermeisten Fällen mit NEIN beantworten wirst...!

Nr. 3

GUT DING WILL WEILE HABEN ...

Du hast in der vorliegenden Broschüre eine Vielzahl von Anregungen erhalten, wie Du mit aktuellen oder zukünftigen Belastungen im Rahmen Deiner Promotion umgehen kannst. Alle vorgestellten Maßnahmen basieren entweder auf nachweislich wirksamen gesundheitspsychologischen Prozessen und/oder auf den wertvollen Erfahrungen zahlreicher Menschen, die ihre Promotion bereits erfolgreich abgeschlossen haben oder gerade dabei sind. Dabei ist es uns wichtig zu betonen, dass es nicht die eine Erfolgsstrategie gibt, die für alle ohne Einschränkungen funktioniert. Während der eine sich eher planlos in die Arbeit stürzt und eine nahende Frist für eine effektive Arbeit benötigt, ist bei der anderen alles von Anfang bis Ende komplett mit Tages- und Monatsplänen durchstrukturiert. Beide Wege können zum erfolgreichen Abschluss der Promotion führen. Es ist darum wichtig, dass Du den für Dich passenden Weg findest. Unsere Empfehlung ist, dass Du Dir für den Anfang ein oder zwei Strategien vornimmst und diese konsequent umsetzt. Nach einiger Zeit kannst Du dann zurückblicken und überlegen, ob sich tatsächlich etwas zum Besseren verändert hat. Je nachdem, wie Deine Analyse ausfällt, kannst Du im nächsten Schritt ausprobierte Strategien verwerfen,

beibehalten und/oder neue Strategien in Angriff nehmen. Die Promotionszeit ist eine wunderbare Zeit, sich selbst besser kennenzulernen und Wege für den Umgang mit herausfordernden Situationen zu erkunden.

In diesem Zusammenhang wollen wir euch einen letzten motivationspsychologischen Impuls geben. Eine Änderung des Verhaltens und insbesondere der zugrundeliegenden unterbewussten Prozesse gelingt in der Regel nicht von heute auf morgen. Ihr verfügt über bestimmte genetische Veranlagungen und wurdet in all den Jahren durch euer soziales Umfeld, aber auch durch euer eigenes Denken und Handeln geprägt. Das lässt sich nicht mal eben so in eine andere Richtung umpolen, sondern erfordert viel Ausdauer. Wer beispielsweise einen hohen Anspruch an sich selbst hat, wird sich in der Regel schwertun, diesen Anspruch einfach mal so herunterzuschrauben. Die rationale Einsicht oder der Wille ist vielleicht vorhanden, nicht immer und überall perfekte Leistungen abliefern zu wollen. Doch das Unterbewusstsein ist durch über Jahre geprägte Denk- und Verhaltensmuster weiterhin auf Perfektionismus programmiert. Dies kann zu einem Effekt führen, der sich oftmals gut bei den sogenannten Neujahrsvorsätzen beobachten lässt: Die Menschen setzen ihren Vorsatz

(z. B. mehr Bewegung, gesündere Ernährung oder mehr Zeit mit der Familie) zu Beginn des Jahres hoch motiviert und voller Elan um. Doch nach und nach übernimmt wieder das Unterbewusstsein, zusammen mit seinem treuen Verbündeten, dem inneren Schweinehund, die Kontrolle über unser Verhalten. Nach einem schleichenden Prozess sind viele Menschen nach einiger Zeit wieder bei ihrem ursprünglichen Verhalten, welches sie eigentlich ablegen wollten, angelangt.

Habt ihr schon einmal bei einer Veranstaltung eines Motivationstrainers teilgenommen? Dort wird dieser „Neujahrsvorsatz-Effekt“ ganz gezielt genutzt. Die Trainer bringen die Teilnehmer und Teilnehmerinnen in eine euphorische Stimmung, in der alles möglich erscheint (und in der man gerne auch weitere Seminare kostenpflichtig bucht). Begeistert kehren die Menschen nach Hause zurück, voller Tatendrang und Veränderungsideen für die Zukunft. Es ist ein tolles Gefühl, probiert das gerne mal aus! Doch wenn unser Unterbewusstsein noch nach dem alten Muster funktioniert, dann ist dieser Effekt im Strudel der Alltagsverpflichtungen und -sorgen nach wenigen Tagen schnell wieder verbraucht. Was wir daraus schließen können: So wie eine Promotion ein jahrelanges Durchhaltevermögen voraussetzt, so benötigen wir auch einen langen Atem, um nachhaltig etwas in unserem unterbewussten Denken, Handeln und Tun zu verändern. Ein einzelner Motivationstag reicht dafür sicherlich nicht aus.

Doch wie soll man Veränderungsprozesse dann angehen? Uns hat es vor allem geholfen, uns keinem Erfolgsdruck auszusetzen. Wir sind wer wir sind und neben unseren Schwächen haben wir unglaublich viele Stärken und tolle Eigenschaften.

Es gibt also keine ideale Persönlichkeit, die wir erreichen müssen. Aber es gibt ein paar Stellschrauben an uns, an denen wir arbeiten wollen. Dazu probieren wir immer wieder mal verschiedene Strategien aus. Egal ob sie funktionieren oder nicht, es sind immer neue Erfahrungen, die wir dabei machen. Auch Rückschläge und Rückfälle in alte, unerwünschte Verhaltensmuster kommen dabei immer wieder mal vor. Doch auch das ist ein wichtiger Bestandteil in der Persönlichkeitsentwicklung eines Menschen. Jede Biographie von erfolgreichen Personen ist von Momenten geprägt, in denen sie „versagt“ haben. Aber sie haben sich davon nicht von ihrem Weg abbringen lassen, sie sind ihn immer weitergegangen. Auch wir haben uns auf diese Weise in manchen Bereichen persönlich weiterentwickelt, was uns wirklich stolz macht. Dabei bleiben wir aber immer auf dem Boden der Tatsachen und wissen, dass wir noch viel Potential für weitere Entwicklungsschritte haben.

Abschließend wünschen wir Dir alles erdenklich Gute für Deinen eigenen Promotionsweg!! Viele von uns sind diesen Weg schon gegangen oder gehen ihn aktuell zusammen mit Dir. Du bist nicht allein und auch Du wirst es schaffen, die Doktorurkunde stolz in die Höhe zu halten! Und sollte die (Promotions-)Welt trotz aller Bemühungen mal dunkel und grau erscheinen, dann zögere nicht, auch eine professionelle psychologische Beratung in Anspruch zu nehmen! Denn es gibt Situationen im Leben, in denen eine homöopathische Behandlung wie diese Broschüre nicht ausreicht, sondern wo eine therapeutische Behandlung notwendig ist. Und diese Unterstützung einzuholen ist keineswegs ein Zeichen der Schwäche, sondern ein Zeichen des



Mutes und der Stärke, sich mit sich selbst auseinanderzusetzen. Ansprechpartner/innen dafür gibt es an jeder Universität.

Viele Grüße

Helmut und Philipp

PS: Es würde uns unglaublich helfen, wenn wir eine Rückmeldung von Dir bekommen würden: Welche der Strategien hat Dir geholfen? Welche findest Du ungeeignet? Hast Du andere erfolgreiche Strategien für Dich entdeckt? Schreib uns eine E-Mail und lass uns an Deinen Erfahrungen teilhaben.

LESEPROBE



ÜBER DIE AUTOREN



DR. PHILIPP LAEMMERT

Philipp promovierte an der Universität Bayreuth zu Anforderungen und Ressourcen von Beschäftigten im Setting Hochschule. In Forschung und Lehre widmet er sich der Gestaltung einer gesunden Arbeitswelt und leitet das Universitäre Gesundheitsmanagement der Universität Bayreuth. In seiner Selbständigkeit begleitet er Unternehmen unterschiedlicher Branchen auf dem Weg zu einer gesunden und vitalen Organisation. Nach eigenen herausfordernden Erfahrungen während seiner Promotionszeit hat er sich zum Ziel gesetzt, Arbeitswelten gesünder zu gestalten und Betroffene zu unterstützen. Der Austausch mit Promovierenden und Promovierten über deren Umgang mit Belastungen inspiriert ihn immer weiter an geeigneten Formaten zur Ressourcenstärkung zu arbeiten.

Kontakt: post@philipp-laemmert.de



PD DR. HELMUT STROBL

Helmut promovierte und habilitierte an der Universität Bayreuth im Themenkomplex Sport, Bewegung und Gesundheitsförderung. Im Rahmen seiner Forschung entwickelte er ein gesundheitspsychologisch fundiertes Modell, auf dessen Basis sich Verhaltensänderungsprozesse erklären und gezielt beeinflussen lassen. Nach seinem Wechsel zu einer renommierten Unternehmensberatung unterstützt er nun Firmen dabei, gesundheitsförderliche Prozesse und Strukturen für die Beschäftigten zu schaffen. Ein besonderes Anliegen sind ihm damals wie heute die Nachwuchswissenschaftler und -wissenschaftlerinnen, die im intensiven universitären Arbeitsalltag bisweilen hohen psychischen Belastungen ausgesetzt sind.

Kontakt: helmutstrobl@yahoo.de

IMPRESSUM

Herausgeber:

Dr. Philipp Laemmert, PD Dr. Helmut Strobl

Redaktion und Autoren:

Dr. Philipp Laemmert, PD Dr. Helmut Strobl

Kontakt:

post@philipp-laemmert.de; www.philipp-laemmert.de
helmutstrobl@yahoo.de; www.linkedin.com/in/dr-helmut-strobl

Gestaltung:

Pia Laemmert

LESEPROBE