

Unsere Mitglieder im Porträt

Dr. Johannes Widmer ist GA-Alumnus. Er hat in Dresden promoviert und war im Anschluss zwei Jahre als Postdoc am Institut für Angewandte Photophysik der TU Dresden tätig. Seit Sommer 2016 arbeitet er als Ingenieur für Prozessintegration in der Solarfolien-Fertigung bei der Heliatek GmbH, Dresden. Uns interessieren besonders seine Erfahrungen beim Berufseinstieg in einem Unternehmen.

Was war Ihre Motivation, nach dem Postdoc eine außeruniversitäre Karriere anzustreben?

Die Entscheidung, eine Karriere in einem Unternehmen anzustreben, hat sich schon während meiner Promotion immer mehr herauskristallisiert. Ein Grund war, dass ich nach der Promotion kein Interesse an einer längeren Phase „wissenschaftlicher Wanderjahre“ hatte. In meiner jetzigen Stelle habe ich zwar zunächst einen kürzeren Vertrag bekommen als den, den ich an der TU Dresden hatte, habe aber langfristig bessere berufliche Perspektiven als an der Universität.

Als Postdoc hatte ich das große Glück, dass mein betreuender Professor mir frühzeitig signalisierte, dass er bereit sei, meine Karriereentscheidung, egal in welche Richtung sie geht, zu unterstützen. Auch sonst habe ich sehr viel Unterstützung von Seiten der TU Dresden bei meinem Berufseinstieg außerhalb der Universität erfahren.

Was hat Sie dazu bewogen, am GA-Future Career Program - Fit für außeruniversitäre Karrierewege teilzunehmen? Haben sich Ihre Erwartungen erfüllt?

Mich hat das breite Themenfeld der Module angesprochen. Insgesamt hat mir das Programm sehr bei meiner beruflichen Orientierung geholfen. Besonders wichtig war für mich die Möglichkeit, den eigenen Standort im geschützten Rahmen des Programms reflektieren zu können. Die Trainer haben uns hier sehr unterstützt. Auch



wir Teilnehmer haben als Gruppe gut funktioniert und konnten uns gegenseitig viel Feedback geben. Diese Gespräche haben mir letztendlich auch bei meinem anschließenden Bewerbungsgespräch geholfen.

Was waren die größten Herausforderung bzw. wichtigsten Erfahrungen beim Berufseinstieg in ein Unternehmen?

Eine der größten Herausforderungen für den Bewerbungsprozess war tatsächlich, die Stellenanzeigen richtig zu interpretieren. Die Anzeige für meine jetzige Stelle hat mich zunächst eher verhalten angesprochen, erst als mir erläutert wurde, was sich hinter dem „Stellenanzeigendeutsch“ verbirgt, wurde mir klar, dass diese Stelle sehr gut zu meinem Profil und meinen Vorstellungen passt.

Und wie waren die ersten 100 Tage?

Während der ersten zwei Monate habe ich mir die Stelle noch mit der vorherigen Stelleninhaberin geteilt, so dass ich in dieser Einarbeitungszeit langsam in die Aufgaben reinwachsen konnte und genügend Zeit hatte, mir ein Bild von den verschiedenen Vorgängen zu machen. Auch hat mir das Unternehmen die Möglichkeit gegeben, in der Anfangszeit viele andere Mitarbeiter kennenzulernen und so auch etwas über meinen neuen Aufgabenbereich aus Sicht der Kollegen zu erfahren. Insgesamt habe ich das Gefühl, dass ich sehr gut auf meiner neuen Stelle angekommen bin.

Save the date

31. März 2017
Neue Deadline für unsere GA-Förderprogramme
Nicht verpassen! Die nächste Antragsfrist unserer Förderprogramme wurde auf den **31. März 2017** vorverlegt.

20. - 22. Juni 2017
Welcome Week
Eine Promotion beginnt mit vielen Fragen – wir haben Antworten. Wir laden im Sommersemester 2017 erstmals Promovierende in der Anfangsphase zu einer Orientierungswoche ein: mit Workshops, vielen nützlichen Tipps und Informationen und einem spannenden Rahmenprogramm. Lernen Sie die Graduiertenakademie, die Serviceangebote der TU Dresden aber auch Promovierende aller Fachrichtungen kennen und vernetzen Sie sich. Wir freuen uns auf Sie!

20. Juni 2017
GA-Sommerfest & Dr.-Hut-Wettbewerb
Wir sind wieder auf der Suche nach dem kreativsten Doktorhut! Präsentiert und prämiert wird dieser auf unserem Sommerfest. Wettbewerbsbeiträge werden ab sofort entgegengenommen. Senden Sie einfach eine E-Mail mit einem Foto des Meisterwerks an: graduieretenakademie@tu-dresden.de. Wir sind gespannt!

Impressum | Kontakt:
Redaktion: Graduiertenakademie
Autorinnen: Angela Böhm, Barbara Könzöl, Claudia Markert, Katharina Ulbrich
Gestaltung: Claudia Markert
Redaktionsschluss: 28. November 2016
www.tu-dresden.de/graduieretenakademie
www.facebook.com/tudresdenGA

Die GA wird finanziert aus Mitteln der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder.



Newsletter 02 | 2016



Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Mitglieder,

wir blicken auf ein ereignisreiches Jahr in der GA zurück. Viele neue Konzepte und Formate haben wir umgesetzt. Unsere neuen Räume haben wir bezogen und mit Leben gefüllt. Wir freuen uns sehr, dass uns immer wieder positives Feedback erreicht, das wir als Bestätigung unserer täglichen Arbeit verstehen aber auch als Motivation und Ansporn. Ja, es gibt noch viel zu tun, um die Rahmenbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs an unserer Universität nachhaltig zu verbessern. Von Seiten der GA stehen als nächstes vor allem die Implementierung der Promovierendensoftware „Promovendus“ und der Ausbau unseres Beratungs- und Coachingangebots an. Zudem planen wir für alle frisch an der TU Dresden Promovierenden eine mehrtägige Veranstaltung zur Orientierung und zum Kennenlernen.

Viel zu tun also. Wir freuen uns darauf!
Ihr

Quo vadis Promotion?

Das fragten sich Expertinnen und Experten aus ganz Deutschland auf der diesjährigen UniWiND-Tagung in Dresden mit Blick auf aktuelle Studien und Statistiken, die deutlich machen: Ein Dokortitel bietet auch die besten Chancen auf dem außeruniversitären Arbeitsmarkt.

Über die vielfältigen Karrierewege nach der Promotion diskutierten mehr als 230 Vertreterinnen und Vertreter der Nachwuchsförderung an deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen vom 22. bis 23. September an der TU Dresden. Eingeladen hatte der Universitätsverband zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland (UniWiND).

Die akademische Laufbahn bis zur Professur gilt häufig immer noch als Königsweg, den in der Realität jedoch nur eine kleine Minderheit der schätzungsweise 200.000 Promovierenden in Deutschland beschreiten wird. Chancen und Risiken sowie die damit

zusammenhängenden Herausforderungen einer akademischen Laufbahn wurden auf der UniWiND-Jahrestagung ebenso intensiv diskutiert wie der Berufseinstieg in den außeruniversitären Arbeitsmarkt. Der Orientierungsbedarf hinsichtlich der Arbeitswelt „draußen“ ist unter Promovierenden und Postdocs groß. Die Graduierteninstitutionen deutscher Hochschulen haben diesen Bedarf erkannt und bieten verstärkt Angebote zur Karriereorientierung für den wissenschaftlichen Nachwuchs an.

Zahlreiche auf der Tagung vorgestellte Best-Practice Beispiele zeigten Möglichkeiten einer nachhaltigen Unterstützung auf. In diesem Zusammenhang stieß auch unser GA Future Career Program: Business – Fit für außeruniversitäre Karrierewege auf viel Interesse und positives Feedback. Den Erfahrungsbericht eines Teilnehmers des GA Future Career Program der ersten Runde können Sie auf S. 4 dieses Newsletters nachlesen.

Prof. Dr. Enrico Schleiff, UniWiND-Vorstand, Vizepräsident der Goethe-Universität Frankfurt und seit kurzem auch im Beirat unserer Graduiertenakademie, hat die diesjährige UniWiND-Jahrestagung moderiert. Auf S. 2 gibt er noch einmal seine ganz persönlichen Eindrücke zu den Kernthemen der Tagung wieder.

Bleibt uns an dieser Stelle nur zu sagen: Für welchen Weg Sie sich auch entscheiden – oder bereits entschieden haben – wir unterstützen Sie gern!



© Klaus Gigga | UniWiND

Drei Fragen an: Prof. Dr. Enrico Schleiff

Enrico Schleiff studierte Physik in Prag und Mainz, promovierte in Montreal, Kanada und habilitierte sich im Fach Zellbiologie an der LMU München. Seit 2007 ist er Professor für Molekulare Zellbiologie der Pflanzen an der Goethe-Universität Frankfurt und seit 2012 als Vizepräsident zuständig für das Ressort Akademische Infrastruktur. In seiner Funktion als stellvertretender Vorsitzender des Universitätsverbands zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland e.V. (UniWiND) baten wir ihn um einen Rückblick auf die UniWiND-Jahrestagung.

Im September fand an der TU Dresden die diesjährige UniWiND-Tagung statt. Was waren aus Ihrer Sicht wesentliche Ergebnisse der Tagung?

Ein wesentlicher Punkt war, dass (endlich) eine Abkehr von der Verschulung der Promotions- und Postdoc-Phase zu verspüren ist. Die jungen Kollegen/-innen in dieser Karrierephase sind Garanten unseres Wissenschaftssystems (und diese Wertschätzung sollte man ihnen auch zukommen lassen). Die – ich nenne es mal Rückkehr – zu diesem Verständnis ist begleitet von der Diskussion über die Bedeutung der Förderung der Eigenständigkeit und Individualität, sowie der Schaffung von Freiräumen zum Beispiel für selbstbestimmte Weiterbildung. Ich halte dies für eine sehr bedeutende Entwicklung, da gerade die GraduiertenSCHULEN die Gefahr in sich bergen, allgemeine Strukturen der individuellen Förderung vorzuziehen.

Ein zweiter wichtiger Aspekt für mich war die Diskussion, dass die pessimistische Einstellung zur universitären Karriere durch die Verwendung von Worten wie „Flaschenhals“, „Y-Karriere“, „Abbrecher“ und „Aussteiger“ noch gesteigert wird. Auch ich bin der Meinung, dass wir stärker von „einer Vielzahl alternativer Karriereewege“ oder „einer Pluralität von Karriereoptionen“ reden sollten, denn es gibt so viele attraktive Möglichkeiten für Studierende, Promovierte und Postdocs. Gerade die heutige Arbeitswelt bietet eine Vielfalt von Optionen, die einen Pessimismus während der Promotion eigentlich nicht rechtfertigt. Eine Aufgabe steht vielen Universitäten jedoch noch bevor: Es muss ein Verständnis entwickelt und kommuniziert werden, das die Karriere-Realität für viele unserer Promovenden nicht an der Universität, sondern in einem der vielen außeruniversitären Felder liegt.

Aber gerade mit Blick auf diese Vielfalt wurde auf der Konferenz herausgearbeitet, dass die Unterstützung bei der Vorbereitung der Übergänge in den Fokus des Handelns der „betreuenden“ Professoren und der promovierenden Institutionen rücken muss. Und dass die Transparenz über die möglichen Karrierewege und die Anforderungen für diese an der Universität und an den außeruniversitären Forschungsinstituten hergestellt werden muss.

Was raten Sie jungen Nachwuchswissenschaftler/innen bezüglich ihrer Karriereplanung?

Genießen Sie die Freiheit zu Forschen, denn diese Erfahrung stärkt Sie für alles, was Sie danach angehen und anstreben. Am Anfang der Promotion sollten Sie sich, eventuell auch im Gespräch mit einem Mentor oder Coach, darüber klar werden, wo Sie für sich noch Entwicklungspotential sehen

und ganz gezielt daran arbeiten. In der Mitte der Promotion, so nach zwei Jahren, sollten Sie ehrlich darüber nachdenken, was Sie nach der Promotion anstreben. Das wäre der Zeitpunkt, ab welchem Sie sich gezielt in Feldern weiterbilden, die Ihnen für Ihr Ziel dienlich wären. Und... bitte stellen Sie Ihre Kompetenzen nicht täglich unter den Scheffel, jeder von uns hat seine/ihre Stärken und Schwächen, es gilt nur ehrlich mit letzteren umzugehen und erstere weiter zu vertiefen.

Sie haben Ihre Promotion an der McGill University Montreal in Kanada abgeschlossen und sind heute selbst als Doktorvater wichtiger Ratgeber für Ihre Promovierenden. Gehört daher aus Ihrer Sicht, neben der fachlichen Betreuung der Dissertation, auch eine „wegweisende“ Karriereberatung zur Aufgabe der Betreuenden und welche Erfahrungen haben Sie persönlich damit gemacht?

Ja, ich habe an der McGill, also im nordamerikanischen System promoviert, und ich habe dort ein sehr kollegiales System erfahren. Gordon (C. Shore) war mehr ein Mentor und Kollege als ein Betreuer. Das versuche ich heute auch an meine Promovenden und Postdocs weiterzugeben. Was ich nicht mache ist eine wegweisende Karriereberatung, denn jeder meiner Kollegen/-innen in der Promotions- oder Postdoc-Phase muss für sich selbst erkennen, welcher Weg der Beste ist. Ich verstehe meine Aufgabe eher als den eines ehrlichen Spiegels.

Auch bin ich sicher kein sehr guter Beratender wenn es um außeruniversitären Karrieren geht, da ich für diesen Fall keine eigene Erfahrung habe. Hier wirke ich lediglich vermittelnd. Ob mir das gelingt, das müssen sie meine Promovierenden und Postdocs fragen.



Individuelles Coaching als neues Beratungsangebot der GA

Das Beratungsangebot der GA wird erweitert: neben Promotions- und Fördermittelberatung sowie Schreib- und Konfliktberatung wird demnächst auch individuelles Coaching angeboten.

Coaching ist ein professionelles Beratungsformat zur lösungs- und zielorientierten Unterstützung bei beruflichen Entwicklungs- und Veränderungsprozessen. Ursprünglich auf die Zielgruppe der Manager und Führungskräfte in der Wirtschaft zugeschnitten, findet diese Form der Beratung und Begleitung zunehmend auch im Hochschulbereich viel Anklang.

Im Rahmen des Career Day, des SASTIP-Programms und einzelner Karriereworkshops hat die GA bereits mehrfach mit externen Coaches zusammengearbeitet und ihren Mitgliedern punktuell Coachingangebote unterbreitet.

Um professionelles Coaching als dauerhaftes Unterstützungsangebot und festen Bestandteil des GA-Beratungsportfolios zu etablieren, absolvieren Dr. Katharina Ulbrich und Corina Bejan, Referentinnen der Graduiertenakademie, aktuell eine Ausbildung zum systemischen Coach bzw. zur systemi-

schen Beraterin. Ab sofort bieten sie Einzel-Coaching für Mitglieder der GA an. Coaching-Anliegen können dabei unter anderem in folgenden Bereichen liegen:

- Arbeitsorganisation und Zeitmanagement
- Umgang mit Krisen- und Konfliktsituationen
- Karriereorientierung und -strategien
- Entscheidungsprozesse: Wissenschaft – soll ich bleiben oder gehen?
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Wenn Sie also Mitglied der Graduiertenakademie sind und im Rahmen eines max. fünf Sitzungen (à 90 Minuten) umfassenden Einzel-Coachings gern ein berufliches Anliegen bearbeiten möchten, schreiben Sie uns ein E-Mail mit einer kurzen Darstellung Ihres Falles an: graduertenakademie@tu-dresden.de.



Schreibgruppe für Promovierende

Promovieren heißt früher oder später immer auch Schreiben. Das muss jedoch nicht erst das Schreiben am finalen Dissertationstext sein. Schreiben kann bereits von Anfang an im Promotionsprozess genutzt, geübt und zielgerichtet eingesetzt werden: zur Themenfindung und -eingrenzung, zur Strukturierung und Gliederung, beim Erstellen von Rohfassung(en) und schließlich beim Schreiben der Endfassung der Dissertation.

Die GA-Schreibgruppe bietet Promovierenden die Möglichkeit, sich ein Semester lang regelmäßig mit anderen Promovierenden zu treffen und auszutauschen, das eigene Schreiben zu reflektieren, Schreibtechniken kennenzulernen, Textfeedback zu geben und zu erhalten und sich somit für das Schreiben von Anfang an gegenseitig zu motivieren.

Begleitet, angeleitet und unterstützt wird die Schreibgruppe dabei durch einen ausgebildeten Schreibcoach der GA. Interessiert?

Kontakt: Dr. Katharina Ulbrich
katharina.ulbrich@tu-dresden.de

Rückblick: Erste GA-Schreibklausur

Vom 6. bis zum 11. September 2016 nahmen 20 Promovierende und Postdocs in der Begegnungsstätte Kloster St. Marienthal an der ersten Schreibklausur der Graduiertenakademie teil. Die Schreibklausur war sowohl aus Sicht der Teilnehmenden als auch der Mitarbeiterinnen der Graduiertenakademie ein voller Erfolg. Alle waren sich einig, dass eine solche Klausur im kommenden Jahr wieder angeboten werden sollte. Die nächste GA-Schreibklausur wird daher vom **10. bis 15. September 2017** im Kloster St. Marienthal stattfinden.



© Klaus Gigga | UniWiND



© Barbara Könczöl