Kurzversion des Interviews anlässlich der Verleihung des Betreuer:innenpreises 2024 verliehen auf dem 3. DPK in Berlin an Prof. Dr. Andre Pittig

Thole Hoppen: Sehr geehrter Herr Pittig, wir gratulieren erneut herzlich zum diesjährigen Betreuerpreis! Was macht Ihre Betreuung so gut?

Andre Pittig: Da müsste man eigentlich meine Promovend:innen fragen. In der Laudatio war von Spätzle Essen die Rede... Ich glaube, man kann sich an den wichtigsten Faktoren für eine therapeutische Beziehung orientieren. Also erst einmal, der wertschätzende Umgang miteinander. Es ist essentiell respektvoll kollegial miteinander zu sein. Ich denke auch, dass es sehr wichtig ist Transparenz über die Ziele und die Wege zu diesen Zielen zu schaffen - besonders was gegenseitige Erwartungen betrifft. Was erwarten Mitarbeitende von mir? Was erwarte ich von meinen Mitarbeitenden? Ich versuche also mein Betreuungskonzept an den Lebensentwurf und die Karriereplanung von Promovend:innen anzupassen und binde sie aktiv und transparent in diesen fortlaufenden, dynamischen Prozess mit ein. Gleichzeitig versuche ich, meine Erwartungen transparent zu machen, wenn z.B. Projekte abgeschlossen werden müssen.

Thole Hoppen: Nicht alle Promovend:innen werden Professor:innen. Ermutigen Sie Mitarbeitende, alternative Karrierewege zu erkunden und sich darauf vorzubereiten? Wenn ja, wie?

Andre Pittig: Das machen wir in unseren Halbjahresgesprächen. In diesen geht es dann nicht um konkrete Projekte oder um Lehrfragen (dafür gibt es einen wöchentlichen Jour Fix), sondern eher so um die Promotion und Entwicklung insgesamt. Wie der Verlauf bisher ist und was Mitarbeitende sich hinsichtlich der Karriereplanung vorstellen. Häufig wissen Mitarbeitende am Anfang noch nicht so genau, wo es hingehen soll. Das ging mir ja ganz ähnlich. Im Verlauf des Promotionsvorhabens konkretisiert sich die Karriereplanung dann in der Regel. Wir haben Leute, die wollen versuchen in der Forschung zu bleiben, wir haben Leute, die wollen klar in die Praxis und vielleicht noch ein bisschen selbst forschen. Aber ich habe zum Beispiel auch jemanden, der sich vorstellen kann Wissenschaftslektor zu werden, also im Publikationswesen arbeiten möchte. Wir versuchen dann, diese Planung bei der Promotion zu berücksichtigen, z.B. bei der Mithilfe bei einem Lehrbuch. Hier geht es dann wieder um die besagten geteilten Ziele und Wege, um Transparenz und geteilte Erwartungen. Solche regelmäßigen Orientierungsgespräche erhöhen die Struktur und Planbarkeit der Karriereplanung und mitunter auch die Freude und Motivation am Arbeiten.

Thole Hoppen: Stichwort Vereinbarkeit von Promotion und Ausbildung zur Psychotherapeut:in. Wie wahren bzw. fördern Sie in Ihrer Arbeitseinheit hier die Vereinbarkeit?

Andre Pittig: Das ist bei uns natürlich ein bisschen leichter, weil wir gleichzeitig auch noch eine Hochschulambulanz haben, wo man die Ausbildung machen kann. Tatsächlich macht gegenwärtig aber gerade keiner bei uns vor Ort die Ausbildung. Das liegt einfach daran, dass die Kolleg:innen schon vorher die Ausbildung begonnen hatten, bevor sie mit der Promotion angefangen haben oder weil sie sich für ein anderes Verfahren interessieren, was wir nicht anbieten. Die Vereinbarkeit versuche ich zu fördern und im besten Falle die Ausbildung und die Promotion anteilig zu verweben. Deswegen heißt ja meine Professur auch Translationale Psychotherapie. Es ist unser Anspruch, dass wir das Scientist-Practitioner Modell leben.

Thole Hoppen: Stichwort Vereinbarkeit von Familie und Promotion. Wie fördern Sie hier die Vereinbarkeit?

Andre Pittig: Das ist einzelfallabhängig. Denn die Frage „Was sind familienfreundliche Arbeitszeiten?“ wird sehr individuell beantwortet. Für den einen Mitarbeitenden kann es als familienfreundliches

Arbeitsmodell empfunden werden, wenn abends gearbeitet werden kann, wenn die Kinder schlafen. Während das für eine andere Person kategorisch nicht infrage kommt. Daher finde ich es schwierig hier eine allgemeine Antwort zu geben. Denn ich finde, dass man hier im Einzelfall verstehen lernen muss, wie die Konstellation der Person ist, wie die individuelle Betreuungssituation aussieht und so weiter. Grundsätzlich versuchen wir natürlich eine hohe Vereinbarkeit von Familie und Promotion zu gewährleisten. Manche Dinge sind strukturell schwierig, z.B. wenn es um Verträge oder Drittmittel(projekte) geht. Hier versuchen wir beispielsweise Fördertöpfe einzuwerben, um die Erhebungen weiterlaufen zu lassen, während die Kollegin/der Kollege in Elternzeit ist.

Thole Hoppen: Stichwort Frustration. Manchmal können Abschnitte des Promotionsprozesses auch frustrierend sein. Ein Experiment geht schief oder die Daten sind nicht die, die man erwartet hatte. Wie gehen Sie in Ihrer Betreuung damit um, wenn Promovend:innen Frust erleben?

Andre Pittig: Ich glaube, ich habe noch keine Promotion erlebt, wo nicht irgendwann mal Frust mit im Spiel war und das sage ich eigentlich auch meistens schon zu Beginn. Ich entkatastrophisiere dieses Erleben ein wenig. Frustrationstoleranz gehört wohl oder übel zu unserer Tätigkeit. Und es wäre ja auch irgendwie merkwürdig, nur Sachen zu machen, von denen man vorher schon weiß, wie sie ausgehen. Das liegt in der Natur der Wissenschaft. Wenn wir nur Fragen beantworten würden, bei denen wir sicher sind, was am Ende passieren wird, könnten wir uns diese Fragen vermutlich auch sparen. Aber es gibt natürlich auch Momente, in denen Prozesse blockiert werden und wofür letztlich keiner von uns was kann. Wenn beispielsweise der Review-Prozess ein ganzes Jahr dauert, dann ist das natürlich frustrierend für Promovend:innen und kann und sollte validiert werden. Wir versuchen, wie gesagt, immer transparente und abgesprochene Wege zu gehen und individuell zu schauen. Wenn es zu einer großen, unvorhersehbaren, unverschuldeten Verzögerung kommt, kann diese Person gegebenenfalls auf ein anderes Projekt umschwenken? Kann man eine schleppende Rekrutierung irgendwie unterstützen und ankurbeln? Das alles wären Fragen, die man dann gemeinsam beleuchten könnte.

Thole Hoppen: Wie gelingt es Ihnen genügend Zeit für die Betreuung frei zu halten angesichts diverser Forschungs-, Lehr-, Gutachter- und Verwaltungsverpflichtungen – um nur einige konkurrierende Verpflichtungen zu nennen?

Andre Pittig: Das kann man mitunter gar nicht trennscharf voneinander trennen. Denn meine Forschung läuft ja auch über die Mitarbeitenden. Je mehr ich – gerade anfangs zu Beginn von Projekten – in gute Betreuung und Anleitung investiere, desto besser werden die Projekte und desto weniger muss ich nach hinten dann investieren. Generell habe ich regelmäßige feste Zeiten geblockt und da können Mitarbeitende mit akuten (oder auch generellen) Sachen zu mir kommen. Die Anliegen sind nicht immer forschungsbezogen, sondern auch bspw. lehrrelevant. Gute Betreuung braucht meines Erachtens auch eine transparente und planbare Verfügbarkeit des Betreuenden.

Thole Hoppen: Wie schaffen Sie es neben den oben genannten Verpflichtungen und weiteren „Zeitfressern“ eine Inspiration für Promovend:innen zu sein?

Andre Pittig: Ja, also vielleicht kommt es gerade ein bisschen zu kurz, weil eine neue Professur aufbauen immer viel Orga-Arbeit bedeutet. Aber ich glaube, dass es hier wichtig ist eine Forschungsvision auch vermitteln zu können. Also in unserem Fall: Translationale wissenschaftliche Arbeit. Vom Labor in den Therapieraum und wieder zurück. Es ist für die meisten Leute inspirierend, wenn der größere Zweck dahinter gesehen werden kann und in diesem Fall: Die Verbesserung der Behandlung psychischer Störungen.

Thole Hoppen: Lieber Hr. Pittig, wir gratulieren noch einmal herzlichen zum Betreuerpreis unseres Faches 2024 und bedanken und ebenso herzlich für dieses Gespräch und dass sie uns dabei helfen gute Betreuung sichtbarer zu machen und Inspiration für gute Betreuung zu spenden.

Andre Pittig: Ich danke auch.

Datum: 08.10.2024