Verschriftlichung des Interviews anlässlich der Verleihung des Promotions-Betreuer:innenpreises 2025 verliehen auf dem 4. DPK in Berlin an Prof. Dr. Inken Höller

Thole Hoppen: Sehr geehrter Frau Prof. Höller, wir gratulieren erneut herzlich zum diesjährigen Betreuerinnenpreis! Was macht Ihre Betreuung so gut?

Inken Höller: Vielen Dank. Sie hatten mir ja zusätzlich zur Preisverkündung die Begründungen meiner Promovend*innen mitgeschickt, die sie in der Nominierung vermerkt hatten, und ich war beim Lesen dieser Begründungen sehr gerührt. Genannt wurden dort solche Dinge wie „ein stets wertschätzender und nahbarer kollegialer Umgang", „Verlässlichkeit und Erreichbarkeit", „gute Vereinbarkeit von Promotion und Ausbildung (zur*zum psychologische*n Psychotherapeut*in)", „gute Mischung aus Struktur und Freiheitsgraden". Über all diese Punkte habe ich mich sehr gefreut. Insbesondere beim Punkt „gute Erreichbarkeit" war ich sehr beruhigt, weil ich mir oft nicht ganz sicher bin, ob ich neben all den anderen Verpflichtungen und dem Aufbau des Lehrstuhls genügend Zeit für Betreuung übrig habe. Die Rückmeldungen bestärken mich darin, diverse Dinge, die mir in der Betreuung wichtig sind, weiter zu beachten.

Thole Hoppen: Wie gelingt es Ihnen genügend Zeit für die Betreuung von Promovend*innen frei zu halten angesichts diverser anderer Verpflichtungen (d.h. neben Forschung, Lehre, Begutachtung, akademischer Selbstverwaltung etc.)?

Inken Höller: Zeit ist natürlich für alle rares Gut. Gerne hätte ich Tage mit 48 Stunden. Aber man wird besser darin, die Zeit effizient zu nutzen, z.B. durch feste Strukturen. Wir haben alle 14 Tage feste Team-Meetings mit allen Promovend*innen und SHKs. Zusätzlich koordinieren wir Termine nach Bedarf und da geht es dann natürlich auch um Prioritätensetzung. Da mir gute Betreuung sehr wichtig ist, priorisiere ich solche „Bedarfs-Termine" mit meinen Promovend*innen und baue mir den Rest drum herum. Ich bin – so wie ich das einschätze – generell sehr niedrigschwellig verfügbar für meine Promovend*innen. Sie wissen, dass sie stets auf ein offenes Ohr treffen. Das hat natürlich Vor- und Nachteile, da manchmal dann kurz andere Dinge ruhen müssen oder gar unterbrochen werden, aber es führt eben auch dazu, dass meine Promovend*innen sich gut betreut fühlen und in ihren Prozessen nicht lange durch unbeantwortete Fragen aufgehalten werden. Von dieser niedrigschwelligen Kommunikationskultur profitieren also letztlich alle. Zeitgleich erleichtert die niedrigschwellige Kommunikationskultur meiner Meinung nach auch eine gesunde (d.h. niedrigschwellige) Fehlerkultur. Wir wissen alle, dass Fehler sich nun mal im Forschungsprozess einschleichen können und dass Transparenz und konstruktiver Umgang hiermit essenziell sind.

Thole Hoppen: Wie schaffen Sie den Spagat zwischen vorgegebener Struktur und Anleitung auf der einen Seite und Förderung des eigenständigen Arbeitens und eigener kreativer Prozesse der Promovend*innen auf der anderen Seite? Wie viel geben Sie vor vs. wie viel Freiheit lassen Sie?

Inken Höller: Ich selbst habe in meiner Promotion viel Freiheit bekommen und daher habe ich in meiner Promotionsbetreuung als Betreuerin zunächst begonnen sehr viel Raum für Freiheit zu überlassen. Ich bin inzwischen aber dazu übergegangen, dies individueller zu handhaben. Denn viel Freiheit haben, ist in der Promotion nicht für jede*n passend. Manche bevorzugen mehr vorgegebene Struktur. Daher schaue ich hier, wer braucht wie viel von was. Natürlich hängen der Inhalt der Promotion und somit auch die Freiheitsgrade der Themenschwerpunktsetzung mitunter manchmal auch mit der Stelle selbst zusammen. Je nach Bedarf biete ich auch kleinschrittiges

Feedback an (z.B. zu Teilen von Artikeln). Während bei anderen grobmaschigeres Feedback gewünscht sein kann. Um Feedback niedrigschwellig zu halten, blocken wir manchmal Tage, an denen wir uns Zeit für gemeinsames Schreiben, Denken oder Diskutieren nehmen. Als weitere strukturierende Technik formuliere ich mit meinen Promovend*innen „Meilensteine" für das kommende halbe Jahr. Ein Meilenstein könnte bspw. die Einleitung und Methodik-Sektion eines Artikels sein. Wir halten Meilensteine tendenziell kleinschrittig in unserem Team, damit die Chance hoch ist, dass auch Erfolgserlebnisse gefeiert werden können. Natürlich kann es gute Gründe geben, wenn ein jeweiliger Meilenstein nach einem halben Jahr nicht erreicht worden ist. Die Meilensteine sind nicht in Stein gemeißelt, sie dienen v.a. der Orientierung und Strukturierung, sodass meine Promovend*innen eine Idee bekommen von „der roten Linie" bzw. „wohin die Reise gehen sollte".

Thole Hoppen: Stichwort Vereinbarkeit von Promotion und Ausbildung zur psychologischen Psychotherapeut:in. Wie wird dies in Ihrer Arbeitseinheit gehandhabt? Wie helfen Sie Ihren Promovend:innen, diese Doppelrolle zu bewältigen?

Inken Höller: Bei mir ist es ja auch keine Ewigkeiten her, dass ich die Ausbildung absolviert habe, sodass ich mich noch sehr gut an die Herausforderungen erinnere, die diese Doppelrolle bergen kann. Ich habe nach absolvierter PT1 die Promotion begonnen und weiß daher selbst, wie anstrengend Promotion + Ausbildung zeitweise sein kann. Deswegen versuche ich einerseits „da zu sein" und andererseits auch zu teilen, dass ich sehr ähnliche Erfahrungen gemacht habe. Wir sprechen immer wieder auch über ausbildungsbezogene Themen wie „Abgrenzung", ein Thema, was viele Psychotherapeut:innen in Ausbildung umtreibt. Auch hier versuche ich niedrigschwellig ein offenes Ohr zu haben und zu unterstützen, wo ich kann. Selbst wenn es manchmal „nur" das offene Ohr und das „empathische Mitschwingen" ist, kann das bekanntlich schon hilfreich sein. Generell unterstütze ich das parallele Absolvieren der Promotion + Ausbildung. Ich zeige dahingehend auch flexibel Verständnis, wenn es Phasen gibt, in denen die Ausbildung in den Vordergrund rückt und die Promotion in den Hintergrund rücken muss.

Thole Hoppen: Stichwort Vereinbarkeit von Familie und Promotion. Wie wird dies in Ihrer Arbeitseinheit gehandhabt? Wie helfen Sie Ihren Promovend*innen, diese Doppelrolle zu bewältigen?

Inken Höller: Bisher habe ich keine Person mit dieser Doppelrolle betreut und somit kam dieses Thema in meiner Betreuung bisher nicht vor. Ich würde da aber viele Parallelen sehen zum zuvor genannten Thema: Offenes Ohr für individuelle Belange mit dem Bestreben individuelle Modelle bzw. Lösungen zu finden (z.B. bezogen auf flexible Arbeitszeiten und Verständnis für die Priorität Kinderbetreuung).

Thole Hoppen: Gibt es weitere Maßnahmen, die dazu geführt haben, dass Sie so gut bewertet wurden von Ihren Promovend*innen, d.h. Maßnahmen, die gute Bereuung ausmacht?

Inken Höller: Ich versuche bspw. zu vermitteln, dass Wissenschaft ein Kreativjob ist. Und dass es Tage gibt, an denen Kreativarbeit gut gelingt und man im flow ist, aber dass es eben auch Tage gibt, an denen man nicht kreativ ist. Und dass wir an solchen „unkreativen Tagen" vielleicht lieber akzeptierend mit uns selbst umgehen und an solchen Tagen eher anderen Tätigkeiten (als Kreativarbeit) nachgehen sollten.

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

Inken Höller: Ja, das kennen wir alle. Ich reagiere da meist mit Selbstoffenbarungen. Sprich, ich teile häufig Geschichten von meinem Werdegang, die verdeutlichen, dass auch mein Weg gespickt mit Frustrationen, Ablehnungen und dergleichen war und ist und dass das auch sein darf (sowohl die frustrierenden Erlebnisse als auch das Frusterleben selbst). Das heißt ich validiere und normalisiere, denn eine gewisse Portion Frustration ist meiner Meinung nach ganz normaler Teil wissenschaftlichen Arbeitens genauso wie das Erlernen einer hohen Frustrationstoleranz. Neulich war eine Promovendin unzufrieden mit ihrem Fortschritt, ich habe dann erzählt, dass es mir auch oft passiert, dass unvorhergesehene Dinge dazwischen kommen oder dass ich mich verkalkuliert habe und Prozesse länger gedauert haben als initial gedacht. Außerdem kann man gemeinsam überlegen, welche frustrierenden Faktoren eine Rolle spielen und wie man diese ggf. minimieren kann. Durch diesen offenen Umgang mit diesem Thema ist es leichter gemeinsam und konstruktiv darauf zu schauen, wo genau der Schuh drückt und was ggf. angepasst werden kann.

Thole Hoppen: Gibt es weitere Tipps, die Sie Kolleg*innen mit auf den Weg geben wollen in puncto guter Bereuung von Promovend*innen?

Inken Höller: Ich glaube es steht und fällt mit dem wertschätzenden Umgang, der Verfügbarkeit/Verlässlichkeit in der Betreuung und einer niedrigschwelligen Fragekultur. Meine Promovend*innen sollen das Gefühl haben, sich mit Anliegen und Unsicherheiten jederzeit an mich wenden zu können.

Thole Hoppen: Zum Abschluss noch eine Frage zur Karriereplanung: Nicht alle Promovend*innen bleiben in der Wissenschaft. Wie unterstützen Sie diejenigen, die sich außerhalb der Wissenschaft orientieren wollen?

Inken Höller: Bei mir ist es eher andersherum. Ich habe eher das Gefühl, dass die wenigsten wirklich eine Professur anstreben, weil die viele Verantwortung und auch die viele Arbeit, die mit einer Professur einhergehen, auch abstoßend wirken können auf viele Leute. Ich versuche also breit zu motivieren, sowohl innerhalb der Wissenschaft (inkl. Karriereziel Professur) als auch außerhalb der Wissenschaft. Ich selbst liebe meinen Job und aber auch generell das scientist practitioner Modell und finde, dass es sehr viele tolle Jobs gibt, den ein*e approbierte*r und/oder promovierte* Psycholog*in wahrnehmen kann.

Thole Hoppen: Liebe Fr. Höller, wir gratulieren noch einmal herzlich zum Betreuerinnenpreis 2025 und bedanken uns herzlich für dieses inspirierende Interview!

Inken Höller: Ich danke auch!

Datum: 10.07.2025

Interview geführt durch: Dr. Thole Hoppen (Lehrstuhlvertreter an der Universität Göttingen)