

## Miteinander und voneinander lernen

Alumni von „Leading for Tomorrow“ setzen neue Impulse durch selbstorganisierte Kurzworkshops.

Das von der Wilhelm und Else Heraeus-Stiftung geförderte DPG-Programm „Leading for Tomorrow“ (L4T), das gezielt die Führungskompetenzen junger Physiker:innen fördert, hat bereits über 400 Alumni hervorgebracht. Beim letzten Sommertreffen im Magnus-Haus Berlin am 5. und 6. September 2024 kamen 56 Alumni zusammen, um sich über ihre Erfahrungen auszutauschen, neue Perspektiven zu gewinnen und am Ausbau ihrer Kompetenzen zu arbeiten. Das Treffen bot nicht nur praxisnahe Ansätze zu guter Führung in Wissenschaft und Wirtschaft, sondern setzte auch innovative Impulse zur Wissensweitergabe unter den Alumni selbst.

Das 2022 gegründete L4T-Alumni-Netzwerk umfasst mittlerweile über 200 aktive Mitglieder, die durch Workshops und regelmäßige Treffen eine enge Gemeinschaft bilden.

Ein zentrales Ziel ist es, durch den Erfahrungsaustausch untereinander und gezielte Weiterbildungsmöglichkeiten die persönliche und berufliche Weiterentwicklung der Alumni zu fördern. Hierzu gibt es einen Workshop beim alljährlichen Sommertreffen, der sich 2024 über zwei Tage erstreckte: Einen Tag gestaltete Aldona Kihl (osb Berlin) mit einem Workshop, einem Markttag mit geladenen Gästen und einem Netzworkeabend. Der zweite Workshoptag widmete sich in Eigenverantwortung der Wissensweitergabe unter den Alumni. Nach dem Motto „Alumni für Alumni“, behandelten selbstorganisierte Kurzworkshops vielfältige Themen und Werkzeuge.

In den Kurzworkshops ging es etwa um grundlegende Techniken des Team- und Projektmanagements, Stimmbildung und Sprechen vor Gruppen, Aspekte des Patentrechts, Designskizzen, bewusste Entschei-

dungsfindung, Arbeitserleichterung durch KI sowie gewaltfreie Kommunikation. Diese Themenvielfalt verdeutlicht die unterschiedlichen Interessen und Erfahrungen der Alumni und bot den Teilnehmenden die Möglichkeit, voneinander zu lernen. Auch die wiederholte Präsentation eines Themas vor verschiedenen Kleingruppen bot einen wertvollen Erfahrungsgewinn. Damit stellt das Format eine Bühne bereit, auf der Alumni in ganz unterschiedlichen Herangehensweisen ein Thema ihrer Wahl vermitteln. Die Devise ist also: nicht nur teilnehmen, sondern aktiv werden.

### Konflikte managen

Ein Highlight des Hauptworkshops war das Thema „Konfliktmanagement“. Konflikte sind in der zwischenmenschlichen Interaktion unvermeidbar. Daher ist ein geschickter

Fotos: DPG L4T-Alumni



Arbeit im Plenum und in kleinen Gruppen (links und rechts), Gesprächsrunde mit Jürgen Mlynek (Mitte)



Das jahrgangsübergreifende Sommertreffen der L4T-Alumni fand im Sommer 2024 im Magnus-Haus Berlin statt.

Umgang damit essenziell für gute Führung. Die Teilnehmenden lernten, Konflikte auf verschiedenen Ebenen zu analysieren – von Ziel- und Beurteilungskonflikten bis zu Beziehungsdifferenzen. Ein Konfliktthermometer half, zwischen heißen (expliziten) und kalten (latenten) Konflikten zu unterscheiden, um den Grad der Eskalation realistisch einzuschätzen. Dieses Thermometer war für viele Teilnehmende ein wichtiges Hilfsmittel: Explizite Konflikte zeichnen sich durch eine Eskalationsspirale aus: von der Verhärtung der Positionen bis hin zu persönlichen Auseinandersetzungen. Latente Konflikte laufen oft verdeckt ab und machen sich beispielsweise durch „innere Emigration“ bis hin zu psychosomatischen Symptomen bemerkbar.

In praktischen Übungen interviewten sich die Teilnehmenden gegenseitig zu Konflikten und analysierten Entstehung und Verlauf. Hierbei waren einfache Feedback-Techniken (Wahrnehmung, Wirkung, Wunsch) hilfreich. Diese Reflexionsmethoden halfen den Alumni, bestehende Konfliktsituationen zu erkennen, einzuordnen und das eigene Verhalten zu hinterfragen.

## Führen lernen

Ein weiteres zentrales Thema war das „Laterale Führen“ – also das Führen ohne formelle Autorität. Dieses Konzept ist besonders relevant, wenn kei-

ne hierarchischen Strukturen vorhanden sind. Hier müssen Führungskräfte durch Expertise, Vertrauen und persönliche Überzeugungskraft Einfluss nehmen. Die Teilnehmenden lernten, welche strategischen Grundlagen diese Form der Führung stützen: Fachkompetenz, Vertrauensaufbau und Kommunikation. Der Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen spielt hierbei eine zentrale Rolle. Laterale Führung erfordert einen Vertrauensvorschuss und regelmäßige Verständigung. Die Zusammenarbeit funktioniert nur durch echte persönliche Verbindungen. Rege Austauschrunden in Kleingruppen halfen, die Ideen in einem sicheren Umfeld zu erproben.

Nach den beiden Workshops folgte ein interaktiver „Marktplatz“. Dieses Format bot den Teilnehmenden die Möglichkeit, in kleinen Gesprächsrunden mit erfahrenen Führungspersönlichkeiten aus Wissenschaft, Industrie und Politik zu diskutieren. So gaben Jürgen Mlynek aus dem Vorstand der WE-Heraeus-Stiftung, der Bundestagsabgeordnete Ruppert Stüwe, Kerstin Wendt, Regional Manager bei Synectics, Susanne Kränkl, Head of Applied Technologies bei Giesecke+Devrient, und Christoph Biela, Head of Optical Concepts bei ZEISS, Einblicke in ihre Führungsansätze und Herausforderungen. Die Expertinnen und Experten berichteten über wichtige Grundsätze wie das gezielte Einholen von Feedback, die Bereitschaft zur Delegation und die

Notwendigkeit, sich nicht in Perfektion zu verlieren. Vielmehr gelte es mitunter, „nach vorne zu gehen und Verantwortung zu übernehmen“. Die offene Atmosphäre ermöglichte es, auch kritische Themen anzusprechen und von den Erfahrungswerten der „alten Hasen“ zu profitieren.

## Ein Netzwerk auf Wachstumskurs

Aufgrund der positiven Resonanz geht es nun darum, den kollaborativen Ansatz im Sinne des „Alumni für Alumni“ weiterzuentwickeln und ihm noch mehr Raum zu geben. Das Netzwerk möchte auch die „kollegiale Fallberatung“ etablieren, um reale Fälle aus dem Berufsleben zu reflektieren und zu analysieren. Das interaktive Lernen unter Gleichgesinnten gab wertvolle Impulse für eigene berufliche Herausforderungen. Das Feedback zum Workshop war durchweg positiv, insbesondere die Kombination aus professioneller Unterstützung und Eigeninitiative der Alumni fand Anklang.

Als L4T-Alumni-Netzwerk streben wir danach, einen nachhaltigen Mehrwert für das L4T-Programm, die DPG und zukünftige Alumni zu schaffen. Dieser Mehrwert besteht u. a. darin, die L4T-Inhalte weiterzuentwickeln und die Alumni als Mentoren für das DPG-Mentoring-Programm zu befähigen. Das Sommertreffen fungiert als zentrale Plattform zur Diskussion und Ausarbeitung künftiger L4T-Themen und fördert den Austausch untereinander.

Wir möchten im Namen aller Alumni der WE-Heraeus-Stiftung, der DPG-Geschäftsstelle, der osb Berlin und dem Team des Magnus-Hauses für die Unterstützung danken. L4T-Alumni, die sich aktiv am Netzwerk beteiligen möchten, können sich unter [Anmeldung.L4T-Network.org](https://Anmeldung.L4T-Network.org) registrieren. Das nächste Sommertreffen findet am 26. und 27. Juni 2025 in Berlin statt. Weitere Informationen finden sich unter [Sommertreffen.L4T-Network.org](https://Sommertreffen.L4T-Network.org).

**Christian Kuttner und  
Hannah Schamoni**