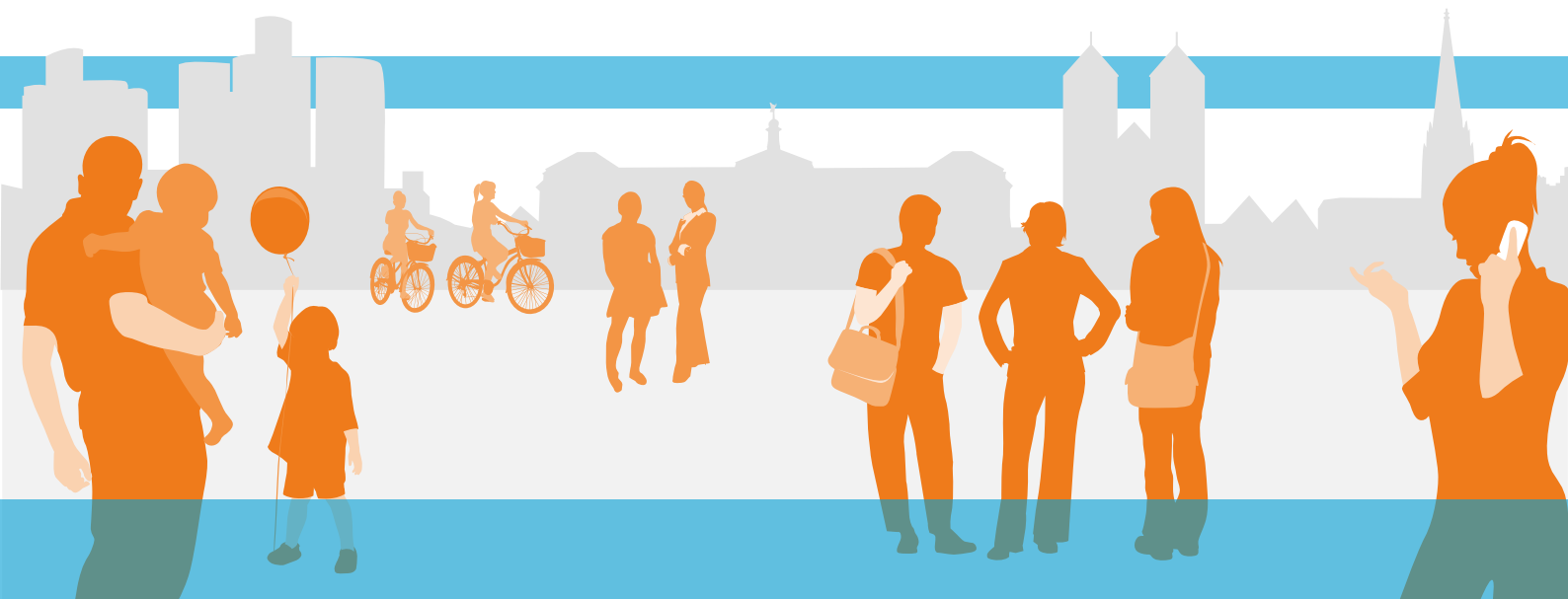


WESTFÄLISCHE
WILHELMS-UNIVERSITÄT
MÜNSTER

› wissen.leben.gender Newsletter des Gleichstellungsbüros

Sommersemester 2015



› Inhalt

Editorial	02
 Gender	
› Neue Kohorte des Mentoringprogramms „Erstklassig“ in den Startlöchern	02
› Interview: Prof.‘in Dr. Susanne Günthner zu geschlechtergerechter Sprache	03
› Kurz notiert: Neue Dekanin an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät	07
 Studieren	
› Mehr Frauen in die Wissenschaft – Promovieren geht über Studieren?	08
› Rückblick auf den Girls‘ Day 2015	09
 Arbeiten	
› „Interview mit der „Volltreffer!“-Trainerin Gerda Dellbrügge	10
› Kennen Sie schon...? – Die Vereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten	13
 Impressum	14

› Editorial

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

die Frühlingszeit ist für viele mit einer Aufbruchsstimmung verknüpft und diese macht sich auch im Gleichstellungsbüro bemerkbar, denn der Start der vierten Kohorte des Mentoringprogramms **Erstklassig!** steht kurz vor der Tür (Seite 02). Zum Herbst 2015 stehen die Wahlen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und der studentischen Beraterin an, die derzeit von der Gleichstellungskommission des Senates vorbereitet werden.

An wen denken wir eigentlich bei Sätzen wie „Der durchschnittliche Arzt verdient 4.500 Euro“ – an die Internistin oder doch eher an ihren männlichen Kollegen? In unserem Spotlight Genderforschung befragten wir diesmal die Sprachwissenschaftlerin Professorin Dr. Susanne Günthner u.a. zu dem Einfluss von Sprache auf unsere Wahrnehmung und zu den Reaktionen auf die Einführung der weiblichen Sammelbegriffe an zwei Universitäten (Seite 03).

Seit 2012 ist Gerda Dellbrügge Trainerin in der Fortbildungsreihe „Volltreffer“. Ihre Seminare beschäftigen sich u.a. mit dem gesunden Älterwerden im Beruf. In unserem Interview mit der Trainerin erfahren Sie mehr über ihre Arbeitsweise und ihre Seminare (Seite 10).

Falls Sie Anregungen für weitere Projekte oder Ideen im Bereich Gleichstellung haben, freuen wir uns, wenn Sie mit uns in Kontakt treten.

Wir wünschen Ihnen einen schönen Frühling und einen guten Start in das Sommersemester 2015 – doch zunächst wünschen wir Ihnen eine angenehme Lektüre unseres Newsletters.

Das Team des Gleichstellungsbüros

› Neue Kohorte des Mentoringprogramms „Erstklassig“ in den Startlöchern

Derzeit läuft das Bewerbungsverfahren für die vierte Kohorte des WWU-Mentoringprogramms **Erstklassig!** Es richtet sich an herausragende Postdocs, Habilitandinnen, Habilitierte sowie Juniorprofessorinnen aller Fachbereiche der WWU und bietet gezielte Unterstützung auf dem Weg zur Professur. Bis zu 15 Wissenschaftlerinnen können an dem Programm teilnehmen. Das Auswahlverfahren für die begehrten Plätze läuft über die Dekanate der Fachbereiche. Ende Mai 2015 wird die feierliche Auftaktveranstaltung für die neue Kohorte stattfinden.

Erstklassig! soll den Erfahrungsaustausch und den Transfer von Know-how mit erfahrenen Professorinnen ermöglichen, eigene Karriereplanungen unterstützen, sowie auf Forschungs- und Führungsaufgaben vorbereiten. Dabei sollen auch die kollegiale Beratung und die Vernetzung mit anderen herausragenden Wissenschaftlerinnen gefördert werden. Das Mentoringprogramm der WWU besteht bereits seit 2008.

.....
 Mehr Informationen zu „**Erstklassig**“ finden Sie › [hier](#).

› Zur Sprache: „Der Arzt hat eine Gebärmutterentzündung“

Spotlight Genderforschung: Interview mit Prof.‘in Dr. Susanne Günthner

Seit 2001 hat Prof.‘in Dr. Susanne Günthner den Lehrstuhl für Deutsche Philologie (Sprachwissenschaft) an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster inne. Ein Interview über den Einfluss von Sprache auf unsere Wahrnehmung und über Alternativen zum generischen Maskulinum. Im Jahr 2013 hatten zwei Universitäten das generische Femininum eingeführt. Im gleichen Jahr hatte die Gleichstellungskommission des Senates der WWU Empfehlungen für eine geschlechtergerechte Schriftsprache verabschiedet.

Sie beschäftigen sich u. a. mit der Konstruktion von Geschlechtsidentitäten durch Sprache. Können Sie diesen Einfluss von Sprache auf die gesellschaftliche Realität erläutern?

Der Einfluss der Sprache auf unser Denken und unsere Wahrnehmung gehört zu den Themenbereichen, die die Sprachwissenschaft seit langem beschäftigt: Beeinflusst unsere Muttersprache unsere Art, die Welt zu sehen? Gibt sie ein „Raster“ vor, durch das wir die Welt wahrnehmen? Nehmen Personen unterschiedlicher Sprachen ihre Umwelt unterschiedlich wahr?

Nicht nur theoretische Ansätze sondern gerade auch empirische psycholinguistische Studien der letzten Jahre verdeutlichen, dass durch Sprache und damit durch die Art, wie unsere Sprache die alltägliche Wirklichkeit kategorisiert, unsere Wahrnehmung dieser Wirklichkeit mit beeinflusst wird. Inzwischen liegen zahlreiche Studien (u. a. vom Max-Planck-Institut in Nijmegen) vor, die die Sprachabhängigkeit menschlicher



Prof.‘in Dr. Susanne Günthner

Kognition diskutieren und zeigen, welchen Einfluss sprachliche Kategorien auf unsere Wahrnehmung der Welt haben.

Folglich untersucht die Genderlinguistik den Zusammenhang zwischen sprachlichen Kategorien zur Bezeichnung von Personen (u. a. durch die binäre Geschlechteropposition „weiblich – männlich“) und der Wahrnehmung bzw. soziale Position der Geschlechter in der betreffenden Gesellschaft.

Sprachliche Kategorien sind nicht einfach gegeben, sondern sie werden im sprachlichen Handeln konstruiert, reproduziert und auch verändert. Sprache ist also mehr als ein Kommunikationsmittel: Sie ist zugleich Ausdruck unserer Werte, Normen und unseres Denkens. Sie hat die zentrale Rolle bei der Konstruktion, Zementierung und Modifikation gesellschaftlicher – und damit auch geschlechterbezogener – Wirklichkeiten.

Folglich ist es sinnvoll, zu untersuchen, wie wir in der alltäglichen mündlichen und schriftlichen Kommunikation auf Personen referieren, bzw. wie wir Personen bestimmte Genderkategorien zuweisen und welche kulturellen Ideologien damit verwoben sind.

Literaturempfehlungen von Prof.ⁱⁿ Dr. Susanne Günthner zum Thema Genderlinguistik bzw. geschlechtergerechte Sprache:

Ayaß, Ruth (2004): Kommunikation und Geschlecht. Eine Einführung. Stuttgart: Kohlhammer.

Günthner, Susanne/Kotthoff, Helga (Hrsg.) (1991): Von Fremden Stimmen: Weibliches und Männliches Sprechen im Kulturvergleich. Frankfurt: Suhrkamp.

Günthner, Susanne/Hüpper, Dagmar/Spieß, Constanze (Hrsg.) (2012): Genderlinguistik. Sprachliche Konstruktionen von Geschlechtsidentität. Berlin/Boston: de Gruyter.

Klann-Delius, Gisela (2005): Sprache und Geschlecht. Stuttgart: Metzler.

Kotthoff, Helga/Wodak, Ruth (eds.) (1997): Communicating Gender in Context. Amsterdam: Benjamins.

Samel, Ingrid (1995/2012): Einführung in die feministische Sprachwissenschaft. Berlin: Erich Schmidt Verlag.

Im Deutschen haben wir eine grammatikalisierte „Ausweispflicht“ bzgl. der Referenz auf Personen; d. h. wir sind durch unsere Grammatik quasi „gezwungen“, eine Person als „Frau“ oder „Mann“ zu kategorisieren. Selbst wenn das Geschlecht irrelevant für meine Äußerung ist, gibt mir die deutsche Grammatik vor, auf die Person entweder mit „sie kommt immer zu spät“ oder „er kommt immer zu spät“ zu referieren. Ich kann im Falle einer Genderindifferenz nicht „es kommt immer zu spät“ sagen.

Zugleich suggeriert uns unsere Grammatik, dass männliche Personen der „unmarkierte“ Fall sind (die männliche Form bildet die Grundform), während weibliche Personen „markiert“ sind. Personenbezeichnungen für Frauen sind meist Ableitungen der männlichen Formen „der Student – vs. die Studentin“. Es gibt nur wenige Ausnahmen, wie „Witwe – Witwer“ oder „Braut – Bräutigam“, bei denen die weibliche Bezeichnung die unmarkierte Grundform repräsentiert.

Da die maskuline Form bei Personenbezeichnungen im Deutschen die Norm darstellt und die femininen Formen die Abweichung, haben wir in der deutschen Sprache eine gewisse Schieflage. Diese wird anhand des „generischen Maskulinum“ besonders deutlich: So werden aus „99 Studentinnen“ plötzlich „100 Studenten“, sobald auch nur ein Student dazu kommt. Dagegen werden (interessanterweise) aus „99 Witwern“ keineswegs „100 Witwen“, wenn auch nur eine Frau zur Gruppe kommt – obwohl hier einer der wenigen Fälle vorliegt, bei dem die weibliche Form „Witwe“ die unmarkierte ist und die männliche Form „Witwer“ die Ableitung.

Deutlich zeigt sich das Problem des generischen Maskulinums und der Referenz auf Frauen im Falle von Äußerungen, bei denen ein Konflikt zwischen Sexus und Genus, d.h. dem sogenannten „natürlichen“ und dem „sprachlichen“ Geschlecht vorliegt, wie folgende Sätze zeigen:

- › „Hallo Frauen, wer von euch kann mir sein Fahrrad leihen?“
- › „Hat jemand seine Tampons/seinen Lippenstift vergessen?“

Im Jahr 2013 haben die Universitäten Leipzig und Potsdam weibliche Sammelbegriffe für beide Geschlechter eingeführt. In einer Festschrift anlässlich des 70. Geburtstags der Linguistin Luise Pusch haben Sie einen Artikel geschrieben mit dem Titel „Ein Empathietraining für Männer? Zur Reaktivierung des generischen Femininums an deutschen Hochschulen.“ Zu welchem Schluss sind Sie gekommen?

Auch wenn eine umfassende Verwendung des sogenannten generischen Femininums sicherlich nicht realisierbar ist, so kann eine punktuelle Verwendung einer solchen Sprachform zumindest zur Irritation beitragen und damit zum Nachdenken anregen.

Sprache ist nun mal kein „objektives Zeichensystem“, sondern Sprache ist stets mit kulturellen Werten, Normen und Ideologien verknüpft. Man denke beispielsweise an die bis in die 1970 Jahren im Deutschen vorhandenen asymmetrischen Anredeformen „Herr“ versus „Fräulein/Frau“, die klar indizieren, dass bei Frauen relevant ist, ob sie bereits „vergeben“ sind oder nicht. Unverheiratete Frauen waren lediglich „FräULEINS“ und erhielten damit zugleich die Neutrummarkierung „das“.

Unsere Grammatik legt uns also eine androzentrische Sicht auf die Welt nahe mit einer deutlichen Asymmetrie bei den Personenbezeichnungen:

der Student	
die Studentin	der Student
die Studentinnen	die Studenten
die Studenten	

Die männlichen Formen „der Student“ bzw. „die Studenten“ referieren nicht nur auf Männer, sondern gelten zugleich als „ge-

schlechtsneutral“. Allerdings scheinen Äußerungen wie „Der Arzt hat eine Gebärmutterentzündung“ oder „Diese Studenten sind allesamt schwanger“ durchaus markiert; folglich handelt es sich bei der sogenannten „generischen Form“ nicht um eine tatsächliche „Genderneutralität“.

Und wie Frauen immer wieder erfahren, können sie nie wirklich sicher sein, ob das sogenannte „generische Maskulinum“ sie nun mit meint oder nicht. Im folgenden Beispiel aus einem Plakat des Berliner Verkehrsamtes fühlen sich Frauen beim Lesen von „Normalbürger“ zunächst angesprochen, doch dann entlarvt sich dies als nicht zutreffend:

- › „Denkt der Normalbürger an SZENE, dann an jene, die ihm seine Frau macht, kommt er des Abends...“ (Verkehrsamt Berlin)

Auch zeigen psycholinguistischen Studien, dass wir uns, wenn wir Sätze lesen bzw. hören wie:

- › „Die Studenten werden immer dicker“
- › „Die Arbeiter verlangen die 36-Stunden-Woche“
- › „Der durchschnittliche Arzt verdient 4.500 Euro“

in der Regel Männer vorstellen.

Irmen und Köhncke drücken es wie folgt aus:

„Auch wenn das Konzept ‚Frau‘ prinzipiell verfügbar ist, braucht seine Aktivierung nach einem GM [generischen Maskulinum] mehr Zeit als die des Konzepts ‚Mann‘. Ein ‚generisches‘ Maskulinum – wenn es überhaupt auf beide Geschlechter bezogen wird – bewirkt also den Ausbau einer mentalen Repräsentation, die den Mann als das typischere Exemplar beinhaltet“ (Irmen/Köhncke 1996: 163).¹

¹ Irmen, Lisa/Köhncke, Astrid (1996): Zur Psychologie des «generischen» Maskulinums. In: Sprache und Kognition, 15. Jg., Heft 3, S. 152 – 166.

Als Reaktion auf die Einführung der weiblichen Sammelbegriffe erhielten die Universitäten viele negative Reaktionen. Die Pressesprecherin der Universität Potsdam sprach in diesem Zusammenhang von einem „Shitstorm“. Haben Sie diese Reaktionen als Sprachwissenschaftlerin überrascht?

Nein, das überrascht mich nicht. Vor ca. 30 Jahren, als die „Feministische Linguistik“ von Linguistinnen wie Senta Trömel-Plötz, Luise Pusch, Marlis Hellinger und Ingrid Guentherodt begründet wurde, war ich studentische Hilfskraft bei Luise Pusch und Senta Trömel-Plötz in Konstanz. Und bereits damals kamen heftige (zum Teil extrem sexistische) Reaktionen auf deren Versuch, Richtlinien einer gendergerechten Sprache zu erstellen.

Das Institut für Deutsche Sprache hatte in den 1980er Jahren ja auch Luise Pusch gebeten, ein gendergerechtes System für die deutschen Personenbezeichnungen vorzustellen, woraufhin Pusch einige Vorschläge einreichte. Dabei schlug sie u.a. bereits damals das „generische“ bzw. „allumfassende“ Femininum vor. Und auch damals hat die Idee der Durchsetzung eines generischen Femininums eine unglaubliche Lawine an negativen Reaktionen ausgelöst.

Übrigens hat Luise Pusch damals bereits ein Modell der geschlechtsneutralen Personenreferenz im Deutschen vorgelegt, das folgendermaßen aussieht:

das Student	
die Student	der Student
die weiblichen Studenten	die männlichen Studenten
die Studenten	

Geschlechtergerechte Formulierungen, die auf Doppelnennungen oder anderen Lösungen wie Schrägstrichen oder Unterstrichen basieren, werden oft für die schlechte Lesbarkeit kritisiert. Wie sehen Sie vor diesem Hintergrund solche Lösungen wie den Vorschlag von Luise Pusch?

Dieser Vorschlag bricht quasi mit der von unserer Grammatik nahegelegten „Ausweisungspflicht: weiblich oder männlich“, indem er neben der binären Einteilung in die Genderkategorien „weiblich“ und „männlich“ die Alternative einer geschlechtsindifferenten Referenz zulässt. D. h. man hat hierbei die Option für Fälle, in denen das Geschlecht einer Person irrelevant ist, das Neutrum zu verwenden. Allerdings ist eine solche Umsetzung in der alltäglichen Praxis kaum möglich.

In den 1980er Jahren, als viel mit gendergerechten Sprachformen experimentiert wurde und wir (damals vor allem Studierende) viel Spaß am Ausprobieren hatten, kamen zahlreiche neue genderbezogene Formen auf wie „man/frau/mensch ist halt ein Gewohnheitstier“ (d. h. statt des Indefinitpronomens „man“ wurde „frau“ bzw. „mensch“ verwendet). Auch hörte und las man damals (in gewissen Szenen) Sätze wie „Jedefrau soll ihre Interessen selbst äußern.“ oder „Wenn jemand anruft, soll sie sich direkt bei mir melden!“ bzw. „Wer hat ihren Lippenstift im Hörsaal vergessen?“ D.h. auch grammatische Kongruenzregeln wurden durchbrochen.

Sie forschen u.a. zum Thema Interkulturelle Kommunikation. Der Titel Ihrer Antrittsvorlesung als Honorarprofessorin an der Xi'an International Studies University (XISU)

lautete: „‘Doing Culture‘ – Kulturspezifische Selbst- und Fremdpositionierungen im Gespräch“. Sehen Sie Parallelen zwischen „Doing Culture“ und „Doing Gender“?

Da sehe ich deutliche Parallelen, denn beide Bereiche basieren auf dem ethnomethodologischen Konzept des „doing being X“ und damit der Konstruktion sozialer Tatsachen in der zwischenmenschlichen Interaktion. In beiden Fällen geht es darum, wie mittels Sprache bzw. Sprechen soziale Wirklichkeiten, gender-bezogene bzw. kulturelle Zugehörigkeiten und Abgrenzungen konstruiert werden. Sowohl bzgl. des „doing culture“ als auch des „doing gender“ interessiert mich die Frage, wie im Alltag soziale Identitäten

von den Interagierenden erzeugt werden: Wie markieren wir unsere kulturellen bzw. genderbezogenen Zugehörigkeiten? Existieren beispielsweise kulturell divergierende Praktiken der Indizierung von Geschlechtszugehörigkeit? Wie konstruieren andere (d. h. unsere GesprächspartnerInnen) soziale Zugehörigkeiten für uns (z. B. „Du als Frau...“ oder „Du als Türkin...“)? Und in welchen Kontexten werden Gender bzw. kulturelle Identitäten zu welchen Zwecken aktiv hergestellt?

.....
Zur Webseite von Prof.‘in Dr. Susanne Günthner gelangen Sie › [hier](#).

Die Empfehlungen für eine geschlechtergerechte Schriftsprache an der WWU finden Sie › [hier](#).

› Kurz notiert: Neue Dekanin an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät

Seit Ende Oktober 2014 ist Professorin Dr. Theresia Theurl Dekanin der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät. Damit tritt die Professorin für Volkswirtschaftslehre und Geschäftsführende Direktorin des Institutes für Genossenschaftswesen bereits ihre zweite Amtszeit als Dekanin an, nachdem sie von 2005 bis 2006 das Amt erstmals innehatte.

Damit ist Frau Professorin Dr. Theurl eine von insgesamt fünf Dekaninnen, die bislang an der WWU in das Amt gewählt wurden.

.....
Zur Webseite von Prof. Dr. Theresia Theurl gelangen Sie › [hier](#).



Prof. Dr. Theresia Theurl, Dekanin der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät

› Mehr Frauen in die Wissenschaft – Promovieren geht über Studieren?

Am 22. April 2015 hieß es wieder „Mehr Frauen in die Wissenschaft - Promovieren geht über Studieren?“ Bereits zum vierten Mal hatte das Gleichstellungsbüro alle Studentinnen, die kurz vor dem Abschluss stehen, zu einer Infoveranstaltung rund um das Thema Promotion eingeladen. Über 60 Studentinnen folgten dieser Einladung und nutzten die Gelegenheit, um ihre Fragen zu klären und somit der Entscheidung pro oder contra Promotion näher zu kommen.

Zum Einstieg informierten drei Vorträge zu den Promotionsmöglichkeiten an der WWU (Dr. Jan Schmidt, Graduate Centre), zu Karrierechancen mit und ohne Promotion (Andreas Eimer, Career Service) und zu finanziellen Fördermöglichkeiten für die Promotion (Linda Dieks, SAFIR Antragsberatung).



Teilnehmerinnen der Podiumsdiskussion (v.l.n.r.): Dr. Elisabeth Mayweg-Paus, Anna Weiß, Janine Tratzki, Dr. Katharina König, Prof.'in Dr. Angelika Lohwasser, Helena Helfer

In der anschließenden Podiumsdiskussion standen Professorin Dr. Angelika Lohwasser (Ägyptologie), Dr. Elisabeth Mayweg-Paus (Psychologie), Dr. Katharina König (Ger-



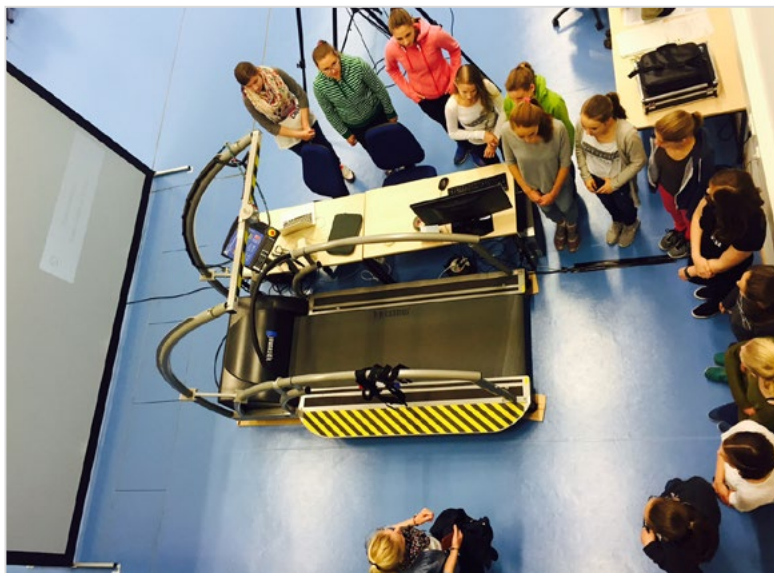
Teilnehmerinnen der Doktorandinnenveranstaltung

manistik), Anna Weiß (Mathematik) sowie Helena Helfer (VWL) dem interessierten Publikum Rede und Antwort und gaben den Studentinnen wertvolle Tipps aus ihrer eigenen Erfahrung. Thematisiert wurden unter anderem die Karrierewege und Arbeitsweisen in den unterschiedlichen Fachkulturen, die Suche nach den richtigen Betreuerinnen oder Betreuern oder die Themenfindung. Bei dem Thema Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie waren sich die Diskutantinnen einig: es ist enorm wichtig, dass beide Partner sich die Betreuungsaufgaben untereinander teilen.

Abgerundet wurde das Angebot durch ein Stehcafé mit Beratenden aus den Fachbereichen, Graduate Schools und zentralen Einrichtung der WWU. In Einzel- oder Gruppengesprächen konnten sich die Teilnehmerinnen ausführlich beraten lassen.

Aufgrund der positiven Rückmeldungen und des guten Zuspruchs soll die Veranstaltung auch im nächsten Jahr wieder stattfinden.

› Frauen in Technik, Naturwissenschaft, Handwerk und IT – Girls‘ Day 2015



Der Girls‘ Day in der Sportwissenschaft: Move on Girls

zum Institut für Sportwissenschaft (Move on Girls – naturwissenschaftliche Forschung in der Sportwissenschaft). Rund 120 Schülerinnen hatten sich für die WWU-Angebote im Rahmen des Girls‘ Day an der WWU angemeldet.

Auch in diesem Jahr wurde das hohe Engagement der beteiligten Einrichtungen

Am 23. April öffnete die WWU erneut die Pforten für den Girls‘ Day. Der jährliche Mädchen-Zukunftstag bietet Schülerinnen die Möglichkeit, Berufe im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich kennenzulernen, in denen Frauen bislang unterrepräsentiert sind.

An der WWU beteiligten sich zehn Einrichtungen, von der IVV zum Thema „Fachinformatikerin – kann ich das auch?“ über das Institut für Angewandte Physik (Girls Go Physik) bis hin

wieder deutlich, denn viele Institute und Werkstätten wenden sich von sich aus an die Organisatorinnen und Organisatoren aus der Personalentwicklung (Abteilung 3.6) und dem Gleichstellungsbüro, um ihre erneute Bereitschaft zur Teilnahme zu signalisieren.

Informationen rund um den Girls Day erhalten Sie im Gleichstellungsbüro bei Claudia Cramer.

.....
E-Mail: › claudia.cramer@uni-muenster.de

Telefon: (02 51) 83 - 2 97 08

Einrichtungen, die 2015 am Girls‘ Day teilgenommen haben:

- IVV 4 – Naturwissenschaften
- Elektrowerkstatt
- Physikalisches Institut - Feinmechanische Werkstatt
- Institut für Numerik
- Institut für Angewandte Physik
- Institut für Sportwissenschaften
- Institut für Wirtschaftsinformatik
- Botanischer Garten
- Institut für Geoinformatik
- Gärtnerei

› „Die drei Buchstaben T-U-N sind die wichtigsten – das Tun.“

Interview mit der Volltreffer-Trainerin Gerda Dellbrügge

Gerda Dellbrügge ist seit 2012 als Trainerin in der Fortbildungsreihe „Volltreffer!“ tätig. Die Seminarthemen beschäftigen sich u.a. mit der beruflichen sowie privaten Entwicklung von Frauen in der zweiten Lebenshälfte und dem gesunden Älterwerden im Beruf. Ein Interview mit der Volltreffer-Trainerin über ihren eigenen Werdegang und ihre Arbeitsweise, den demographischen Wandel am Arbeitsplatz und die Wichtigkeit von Resilienz.



Seit 2012 Trainerin in der Fortbildungsreihe Volltreffer: Gerda Dellbrügge

Sie arbeiten nun im vierten Jahr als Trainerin in der Fortbildungsreihe Volltreffer. Wie sind Sie dazu gekommen, Seminare anzubieten?

Nach dem Studium der Sozialen Arbeit habe ich als Leiterin des Freiwilligen Sozialen Jahres beim DRK-Landesverband gearbeitet und dort schon seit 1984 Seminare gegeben. Später war ich beim LWL im Beschwerdemanagement von Patienten und Patientinnen aus psychiatrischen Kliniken, Suchtkliniken und Maßregelvollzugseinrichtungen tätig. Seit meinen ersten Seminaren bin ich aber auch immer bei der Gestaltung und Leitung von Seminaren geblieben und bin seit Anfang der 1990er Jahre (zunächst nebenamtlich) freiberuflich in diesem Bereich tätig gewesen. Parallel habe ich mich über die Jahre stetig fortgebildet und z.B. eine klientenzentrierte Beratungsausbildung nach Rogers absolviert. Zudem bin ich NLP-Master-Practitioner, systemischer Coach und heilkundliche Psychotherapeutin sowie Hypnotherapeutin.

Da in meiner selbstständigen Nebentätigkeit immer mehr Aufträge hinzugekommen sind, war ich beim LWL in den letzten drei Jahren von 2010 bis 2013 auf eigenen Wunsch in

Teilzeit beschäftigt und habe mehr freiberuflich gearbeitet. Ich war dann an einem Punkt, an dem ich eine Entscheidung über meine berufliche Zukunft treffen musste. Ich habe gerne beim LWL gearbeitet, merkte aber, dass mein Herzblut an meiner jetzigen Tätigkeit als Trainerin, Coach und heilkundlicher Psychotherapeutin hängt. Es hat mir immer Spaß gemacht, die Resonanzen waren super und dann dachte ich: „Ja, das machst Du jetzt.“ So habe ich nach 25 Jahren meine feste Stelle gekündigt und bin komplett in die Selbstständigkeit gegangen – und ich habe es noch keinen Tag bereut.

Seminarhinweis:

Das Seminar „Lust und Frust des Älterwerdens“ findet statt am Donnerstag, 07. Mai 2015 von 09.00 – 16.30 Uhr. Weitere Informationen zum Seminar und zur Anmeldung finden Sie › [hier](#).

Sie bieten unter anderem das Seminar „Lust und Frust des Älterwerdens“ in der Reihe „Volltreffer“ an. Wie wird das Thema demographischer Wandel bzw. Altern am Arbeits-

platz aus Ihrer Sicht gesehen?

Hinter dem Thema „Lust und Frust des Älterwerdens“ steckt zunächst der Zwiespalt, dass wir ja alle älter werden, dass aber niemand älter werden möchte. Altern ist mit vielen Klischees behaftet, die allerdings in der Regel nicht stimmen, vor allem wenn man sich vor Augen führt, wie lange Menschen heutzutage leistungsfähig bleiben, wie sie aussehen usw. Das hat sich komplett verändert. Auch hier ist es wichtig, das Denken zu verändern, das Altern als Chance zu begreifen und den Blick auf die positiven Seiten des Älterwerdens zu lenken. So wachsen z. B. die Erfahrungen mit dem Alter, sodass ich mit diesem Wissen mitunter besser einschätzen kann, ob ein Vorhaben eher Erfolg oder Misserfolg bringt. Im Berufsleben ist die Zusammenarbeit zwischen jüngeren und älteren Menschen ein wichtiges Thema und eine zunehmende Herausforderung aufgrund des demografischen Wandels. Wir brauchen sowohl jüngere Menschen, die z. B. technisch auf dem neuesten Stand sind und neue Ideen einbringen; wir brauchen aber auch die erfahrenen Kräfte, die z. B. Situationen aufgrund ihrer Lebenserfahrung besser einschätzen können. Statt gegeneinander zu arbeiten, sollte also mehr Zusammenarbeit stattfinden, denn diese kann eine absolute Bereicherung sein.

Es ist wichtig, sich dem Thema zu stellen und zu akzeptieren, dass man älter wird. Das was ich denke hat Einfluss auf mein Gefühl, mein Verhalten und das Ergebnis. Somit hat das Denken über das Älterwerden Auswirkungen darauf, wie ich mit dem eigenen Älterwerden umgehe, wie ich durch das Leben gehe und ob ich ein positives Lebensmodell habe, selbst wenn die Zeiten schwierig werden und

sich die ersten „Alterszipperlein“ einstellen. Dem entsprechend haben sowohl dieses Seminar als auch die anderen Themen etwas mit Gesundheitsförderung zu tun, weil diese Art der Auseinandersetzung für die Teilnehmenden gut ist und sie gesund und munter ins Rentenalter und darüber hinaus kommen.

Ein anderes Seminar beschäftigt sich mit dem Thema „Resilienz“. Was genau ist darunter zu verstehen?

Der Begriff „Resilienz“ kommt ursprünglich aus der Physik. Gemeint ist hier ein Körper der sich verformen kann, danach aber in die Ursprungsform zurückkehrt. In der Psychologie meint Resilienz eine innere Stärke, eine Widerstandskraft, die ein Mensch hat, um Krisen, Herausforderungen, große Veränderungen oder schwierige Situationen meistern zu können. Das Synonym wäre hier das Stehaufmännchen. Dahinter verbirgt sich auch, dass ich mein Denken verändere, dass ich von dem Gedanken „alles ist schlecht“ weg- und zu positiven Sichtweisen hinkomme. Konstruktive Kritik meine ich in diesem Zusammenhang übrigens nicht, denn diese ist oft wichtig und gut. Ich erlebe es aber häufig, dass Menschen sich stark mit der Vergangenheit beschäftigen und sich z. B. über vergangene Vorfälle oder Konflikte am Arbeitsplatz ärgern, dadurch aber zu keiner Lösung kommen. In den Resilienz-Seminaren erlernen die Teilnehmenden nach vorne zu blicken und lösungsorientiert sowie zukunftsorientiert zu denken und zu handeln. Es gilt zu überlegen: Was kann ich dafür tun, dass sich an meiner Situation etwas ändert, denn ich kann keine anderen Menschen ändern, wenn diese es nicht selbst wollen. Das dient der Persönlichkeitsentwicklung und Persönlichkeitsbildung.

Insgesamt ist dieses Thema derzeit sehr gefragt, es ist aber nicht ganz neu. Bereits seit 1955 hat die Entwicklungspsychologin Emmy Werner 700 Kinder einer hawaiianischen Insel, die in sehr schwierigen Elternhäusern groß geworden sind, über 40 Jahre begleitet. Sie hat festgestellt, dass ungefähr ein Drittel dieser Menschen trotz schwieriger Startbedingungen mit Zuversicht durch das Leben gehen und ihr Leben gut gemeistert haben. Emmy Werner hat bei diesen Personen bestimmte Fähigkeiten, die sogenannten Resilienzfaktoren, entdeckt. In der positiven Psychologie finden sich diese Resilienzfaktoren auch wieder. Ein Beispiel für diese Faktoren wäre die Akzeptanz von Dingen, die ich nicht ändern kann. Statt lange damit zu hadern, dass sie z. B. eine „falsche“ Entscheidung getroffen haben, versuchen resiliente Menschen dies zu akzeptieren und ihren inneren Frieden damit zu finden. Ein anderer Faktor wäre z.B. die Netzwerkorientierung; d.h. resiliente Menschen haben ein intaktes Netzwerk und wissen, wen sie um Unterstützung bitten können und haben nicht das Gefühl, alle Herausforderungen alleine meistern zu müssen. Bereits im Kindesalter wirken sich verschiedene Faktoren auf die Resilienzfähigkeit eines Menschen aus. Mittlerweile wissen wir aber – und das ist das Schöne – dass wir die Resilienzfaktoren, die nicht so stark ausgeprägt sind, auch noch im Erwachsenenalter verstärken können.

Wie arbeiten Sie in diesen Seminaren mit den Teilnehmerinnen?

Meine Seminare sind stark übungszentriert, sodass die Teilnehmerinnen sofort trainieren, die Theorie in der Praxis anzuwenden. Es ist es mein Anliegen, ihnen Handwerks-

zeug an die Hand zu geben, damit sie für sich klären, was sie selbst in ihrem Leben ändern können. Dabei stelle ich oft fest, dass die Teilnehmerinnen tolle Fähigkeiten haben, sich dessen aber oft nicht bewusst sind. Daher ist es immer auch Teil meiner Seminare, sich mit den eigenen Fähigkeiten und Erfahrungen, z. B. dem Meistern von vergangenen schwierigen Situationen auseinanderzusetzen und sich somit der eigenen Stärken bewusst zu werden. Hier erlebe ich es öfter, dass der einzelnen zunächst nicht so viele eigene Stärken einfallen. Ich schlage dann vor, baldmöglichst eine Liste mit mindestens 150 eigenen Fähigkeiten zu erstellen. Die meisten Teilnehmerinnen reagieren zunächst ungläubig und skeptisch auf diese Vorgabe, entdecken durch die Beschäftigung damit jedoch schnell sehr viele eigene Ressourcen und Stärken, derer sie sich zuvor nicht bewusst waren. Gerade Frauen nehmen dann häufig erst wahr, welche Herausforderungen sie bereits in ihrem Leben gemeistert haben und sie lernen, dies als Stärke wertzuschätzen.

Was sind Ihre (schönsten) Erfahrungen mit der Fortbildungsreihe Volltreffer?

Ich freue mich immer sehr darüber, nach einer gewissen Zeit eine Rückmeldung von Teilnehmenden zu bekommen und ihre Entwicklung zu sehen. Manchmal treffe ich sie z.B. in einem anderen Seminar wieder und sie erzählen mir, dass sie die Inhalte, die ich ihnen in meinem Seminar vorgestellt habe, vorangebracht haben, dass sie etwas verändern konnten. In jedem Seminar sage ich: „Die drei Buchstaben T-U-N sind die wichtigsten – das Tun.“ Es ist wichtig, dass nach einem Seminar auch etwas folgt, aber

das bedeutet für die einzelne Person auch mitunter viel Arbeit. Die Menschen, die bereit sind, nach den Seminaren etwas umzusetzen, die profitieren davon auch und darüber freue ich mich dann sehr.

.....

Haben wir Ihr Interesse geweckt?

Das vollständige Programm von Volltreffern! können Sie › [hier](#) einsehen.

Die Vereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten an der WWU finden Sie › [hier](#).

› Kennen Sie schon...? – Die Vereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten

Ziel der Vereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten ist es, eine vertrauensvolle, konstruktive und wertschätzende Zusammenarbeit, die gegenseitige Achtung und Respekt vor der Persönlichkeit des Anderen und die Bewältigung innerdienstlicher Konflikte zu fördern. Die WWU lehnt Fehlverhalten wie sexuelle Belästigung, Mobbing, Stalking und Diskriminierung ab. Aber was genau ist darunter zu verstehen und wie verhalte ich mich als betroffene Person, als Lehrender oder als Vorgesetzte?

In der Vereinbarung finden Sie einen Teil zur Definition der einzelnen Begriffe sowie die Erläuterung der Rechte von Beschäftigten und Studierenden. Desweiteren legt die Vereinbarung die Verantwortung der Vorgesetzten, Betreuenden und Lehrenden dar und schildert die Aufgaben der verantwortlichen Stellen.

.....

Die Vereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten an der WWU finden Sie › [hier](#).

› Impressum

Herausgeberin:

Büro für Gleichstellung
der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster
Georgskommende 26
48143 Münster

Telefon: (0251) 83-29708

Telefax: (0251) 83-29700

Mail: › gleichstellungsbeauftragte@uni-muenster.de

Web: › www.uni-muenster.de/Gleichstellung/

V.i.S.d.P. und nach § 7 TMG:

Prof.‘in Dr. Maike Tietjens,
Gleichstellungsbeauftragte der WWU

Redaktion:

Janine Tratzki M.A.

Mail: › j.tratzki@uni-muenster.de

Fotos:

Titelgrafik: goldmarie design

Fotos: Lars Wegner (03); Theresia Theurl/Roman Mensing (07);
Claudia Cramer (08); Kathrin Staufenbiel (09); Ernst Kassenbrock (10)

Satz und Layout:

[blij/satz], Tim Mäkelburg

Mail: › tim@blijsatz.de

Alle Angaben, speziell Web-Adressen, sind ohne Gewähr.