

Die diverse Praxis

Workshop für Praxisteams (Ärzt:innen, Medizinische Fachangestellte, weiteres Praxispersonal), als berufsbegleitende Fortbildung

Umfang: 6 Unterrichtseinheiten à 45 min.

Moderationsleitfaden von

Dr. med. Claudia Mews

Institut und Poliklinik für Allgemeinmedizin, Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf

Dr. phil. Demet Dingoyan

Institut für medizinische Soziologie, Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf



Die diverse Praxis

Über die Autorinnen:

Dr. med. Claudia Mews ist als Wissenschaftliche Mitarbeiterin und Fachärztin für Allgemeinmedizin am Institut und der Poliklinik für Allgemeinmedizin am Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf sowohl in Forschung und Lehre als auch in der hausärztlichen Versorgung tätig. Seit 2008 bietet sie Lehrveranstaltungen in medizinischer Aus-, Weiter- und Fortbildung rund um Themen wie Global Health, Planetary Health, Cultural Competence & Diversity an. Sie ist Gründungsmitglied des Ausschusses „Kulturelle Kompetenz und Global Health“ der Gesellschaft für medizinische Ausbildung, den sie von 2013 bis 2024 co-leitete.

Dr. phil. Demet Dingoyan ist seit 2010 am Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf (UKE) tätig, derzeit am Institut für Medizinische Soziologie, wo sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin arbeitet und zum Thema „Prävalenz psychischer Störungen bei Menschen mit türkischem Migrationshintergrund“ promovierte. Ihre Tätigkeitsschwerpunkte liegen insbesondere in den Bereichen (psychische) Gesundheit und Gesundheitsförderung bei Menschen mit Migrationsgeschichte. Sie ist Mitbegründerin der Arbeitsgruppe „Diversity & Equity in der psychosozialen Gesundheitsversorgung“ am Center for Health Care Research and Public Health (CHCR & PH) des UKE. Als approbierte Psychotherapeutin mit dem Schwerpunkt Tiefenpsychologisch fundierte Psychotherapie für Erwachsene behandelt sie in ihrer eigenen Praxis Patient:innen mit unterschiedlichsten Hintergründen. Darüber hinaus ist sie als Dozentin und Supervisorin tätig.

Zielgruppen des Kurses: Ärzt:innen, Medizinische Fachangestellte, weiteres Praxispersonal

Workshop: Der Workshop wurde als berufsbegleitende Fortbildung konzipiert und wird in der Fortbildungsakademie der Ärztekammer Hamburg angeboten.

Übergeordnetes Ziel des Workshops:

Der medizinische Arbeitsalltag in Deutschland ist durch eine seit Jahren zunehmende gesellschaftliche Diversität geprägt. Diversitätsaspekte können Auswirkungen auf die Gesundheit von Patient:innen und Team-Mitgliedern haben und das Handeln des medizinischen Personals beeinflussen.

Ziel des Workshops ist es, die Teilnehmenden für diese Diversität zu sensibilisieren. Um Missverständnisse, Stress und Konfliktsituationen im Arbeitsalltag zu reduzieren, wird aufgezeigt, wie Diskriminierung funktioniert und anhand von Beispielen diskutiert, welche Veränderungen in der Versorgungspraxis möglich wären.

Lernziele

Die Teilnehmenden des Workshops...

- lernen grundlegende Aspekte zu Diversität und Diskriminierung kennen.
- schärfen ihre Sensibilität für verschiedene Lebensrealitäten von Mitarbeitenden und Patient:innen (z. B. Diskriminierungserfahrungen, sprachliche Hürden etc.).
- sind sensibilisiert für die Folgen der Zuschreibung von Menschen zu bestimmten Gruppen mit bestimmten Merkmalen.
- entwickeln ein tieferes Verständnis dafür, dass und wie Ungleichheiten als Hindernisse in der Gesundheitsversorgung wirken können.
- werden zur Reflektion ihrer eigenen Privilegien und Erfahrungen angeregt sowie zur Bewusstmachung, wie diese ihr berufliches Handeln beeinflussen.
- kennen die Unterschiede von professionell und nicht-professionell Dolmetschenden und können Vor- und Nachteile in der Zusammenarbeit benennen.
- können die Leitung einer triadischen Dolmetsch-Situation übernehmen und in der Dolmetsch-Situation mit Patient:in und Dolmetscher:in adäquat agieren.

Teilnehmenden-Anzahl: maximal 20

Format: In Präsenz

Zeitangabe/Dauer: 6 Unterrichtseinheiten (UE) á 45 min

Diese Materialien gehören zum Kurs:

- Dieser Moderationsleitfaden
- Handout für Teilnehmende mit Adressen und Links
- weitere Materialien, die im Moderationsleitfaden benannt werden

Zusätzlich benötigtes Material:

- PC/Laptop (WLAN Verfügbarkeit)
- Beamer
- Lautsprecher
- Flipchart & Flipchart-Papier, Stifte
- Papier und Stifte für alle Teilnehmenden
- Moderationskarten (alternativ: Online-Abstimmung per Mentimeter)
- Klebeband oder Stecknadeln
- Stuhlkreis (zur Leinwand geöffnet)

Workshop Ablaufplan

Uhrzeit	Minuten	Teil/ Thema	Details, Schritte	Material, Sitzordnung
16.30-16.40	10 min	Teil 1: Willkommen	Die Dozierenden begrüßen die Teilnehmenden, stellen sich vor und sprechen den Umgang miteinander im Workshop an.	- Folie zu Interessenkonflikten (selbst zu erstellen)
16.40-17.00	20 min	Teil 2: Kennenlern-Interview	Gegenseitiges Interview in Zweiergruppen. Anschließend Vorstellung der interviewten Person im Plenum.	- Zettel und Stift pro Person
17.00-17.05	5 min	Teil 3a: Einstieg mit Wünschen und Erwartungen	Zum Einstieg werden die Wünsche und Erwartungen zum Workshop abgefragt.	- Folie: Mentimeter-Abfrage (QR-Code & Zugangsdaten) - Smartphones der Teilnehmenden
17.05-17.10	5 min	Teil 3b: Inhaltlicher Einstieg	Die Dozierenden werten die Mentimeter-Abfrage im Plenum aus und gleichen die geäußerten Erwartungen mit den geplanten Inhalten ab. Der Ablaufplan wird vorgestellt.	- Folie: Ergebnisse der Mentimeter-Abfrage - Folie: Ablaufplan (selbst zu erstellen)
17.10-17.20	10 min	Teil 4a: Input zu Diversität/ Diversity I	Die Dozierenden stellen Definitionen, historische Entwicklungen und Konzepte von Diversität/Diversity vor.	- Input-Folien (selbst zu erstellen)
17.20-17.40	20 min	Teil 4b: Übung „Identitätsmolekül“	Nach Erläuterung des Arbeitsblattes erfolgt zunächst eine Einzelarbeit. Im Verlauf werden Fragen zur Bearbeitung in Kleingruppen eingeblendet.	- Arbeitsblatt zum Identitätsmolekül und Stifte pro Person - Folien mit Fragen (beides ist selbst zu erstellen)

Workshop Ablaufplan

Uhrzeit	Minuten	Teil/ Thema	Details, Schritte	Material, Sitzordnung
17.40-17.45	5 min	Teil 4c: Input zu Diversität/Diversity II	Dozierende Person beschreibt verschiedene Diversitätsdimensionen, ihre Bedeutung im Versorgungskontext bzw. die Folgen ihrer Nichtbeachtung. Dabei wird auch ein kritischer Einblick in umstrittene Begriffe bei der Dimensionsbestimmung gegeben.	- Input-Folien (selbst zu erstellen)
17.45-18.00	15 min	Teil 5: Film „Das Experiment“ und Reflektion	Nach einer kurzen Einführung sehen sich die Teilnehmenden den Film an und werden gebeten, sich ein (kritisches) Bild zu machen.	Link zum Film „Das Experiment“ (YouTube) (Filmlink weiter unten im Moderationsleifaden)
18.00-18.30	30 min	PAUSE		
18.30-18.55	25 min	Teil 6: Interaktiver Input zu Stereotypen und Vorurteilen	Dozierende Person gibt einen Überblick zu Definitionen und Funktionen von Stereotypen und Vorurteilen. Hierbei können Filme zur Sensibilisierung und kritischen Auseinandersetzung hinzugezogen werden.	- Beispiele für Filme: Kampagne "Vorsicht Vorurteile" des Bundesministeriums für Bildung, Familie, Frauen und Jugend (YouTube) (Filmlink weiter unten im Moderationsleifaden)
18.55-19.05	10 min	Teil 7a: Input zu Diskriminierung	Dozierende Person stellt eine Definition von Diskriminierung vor und geht auf ihre Formen, Dimensionen sowie auf Forschungsergebnisse zu Diskriminierung im Gesundheitswesen ein.	- Input-Folien (selbst zu erstellen)

Workshop Ablaufplan

Uhrzeit	Minuten	Teil/ Thema	Details, Schritte	Material, Sitzordnung
19.05- 19.20	15 min	Teil 7b: Übung „Take-a-step- forward“	Dozierende Person verteilt verdeckte Rollenkarten, bittet die Teilnehmenden, sich auf eine imaginierte Linie zu stellen und erläutert die Übung: Die Teilnehmenden sollen aus ihrer Rolle heraus agierend bei jeder bejahten Frage einen Schritt nach vorne gehen. Im Anschluss werden im Plenum die Eindrücke besprochen und diskutiert. Die dozierende Person geht auf das Thema Intersektionalität ein.	<ul style="list-style-type: none"> - Rollenkarten - Fragenliste - Folie: Intersektionalität (selbst zu erstellen)
19.20- 19.30	10 min	Teil 8a: Input zu Rassismus	Die dozierende Person stellt eine Definition von Rassismus vor und beschreibt die zentralen Prozesse, die bei der Entstehung und Aufrechterhaltung von Rassismus von Bedeutung sind. Sie geht auf das Antidiskriminierungs-gesetz und Forschungsergebnisse zu Rassismus im Gesundheitswesen ein.	<ul style="list-style-type: none"> - Mentimeter-Abfrage (QR-Code & Zugangsdaten) - Smartphones der Teilnehmenden - Input-Folien (selbst zu erstellen)

Workshop Ablaufplan

Uhrzeit	Minuten	Teil/ Thema	Details, Schritte	Material, Sitzordnung
19.30- 19.45	15 min	Teil 8b: Übung „Vier-Ecken“	Dozierende Person erläutert die Übung und bittet die Teilnehmenden, sich anhand von bestimmten Statements zu vier Reaktions/ Antwortmöglichkeiten im Raum zu positionieren. Der Austausch findet in Kleingruppen und/oder im Plenum statt.	- Auflistung v. Statements (3 Hauptstatements und weitere als Reserve) - 4 Moderationskarten mit Antwortoptionen (selbst zu erstellen)
19.45- 20.00	15 min	PAUSE		
20:00- 20:15	15 min	Teil 9: Input zu Vielfalt in Lebensweisen und Sichtweisen	Dozierende Person geht auf das Thema „Kultur“ ein und stellt verschiedene Definitionen, Konzepte und zentrale Aspekte vor. Sie erläutert auch unterschiedliche Sichtweisen auf Krankheit/Gesundheit und Körperwahrnehmung sowie Unterschiede in Kommunikation und Interaktion. Mögliche Auswirkungen auf den medizinischen Arbeitsalltag werden diskutiert.	- Input-Folien (selbst zu erstellen)

Workshop Ablaufplan

Uhrzeit	Minuten	Teil/ Thema	Details, Schritte	Material, Sitzordnung
20:15-20:30	15 min	Teil 10a: Input zu Dolmetschen	Die dozierende Person stellt unterschiedliche Dolmetsch-Möglichkeiten sowie die Unterschiede zwischen professionell und nicht-professionell Dolmetschenden vor, präsentiert die Rechtslage und gibt einen Überblick zur Zusammenarbeit mit Dolmetschenden im Praxisalltag.	- Input-Folien (selbst zu erstellen)
20:30-21:00	30 min	Teil 10b: Übung zu Dolmetschen	Dozierende Person stellt die Übung vor und teilt die Teilnehmenden in Dreiergruppen ein, in denen die Dolmetsch-Situation in drei Durchläufen (Wechsel der Rollen) anhand der zuvor vermittelten Inhalte nachgestellt wird. Die Erkenntnisse und Eindrücke werden im Plenum besprochen.	- ggf. Arbeitsblatt zur Dolmetsch-Übung (selbst zu erstellen)
21:00-21:15	15 min	Teil 11: Abschlussrunde und Verabschiedung	Die Dozierenden holen von allen Teilnehmenden ein mündliches Feedback ein und beenden den Workshop.	

Moderationsleitfaden

Hinweise zu den Übungen

Einige der hier aufgeführten Übungen dienen der Bewusstmachung und Sensibilisierung für kognitive Prozesse, die unser Handeln beeinflussen. Diese Übungen sind insbesondere dann lehrreich, wenn die Teilnehmenden die Bereitschaft und Offenheit mitbringen, sich mit ihren eigenen Vorurteilen, Stereotypen, rassistischen Annahmen und ihrem diskriminierenden Handeln auseinanderzusetzen. Dies setzt wiederum eine vertrauensvolle und angstfreie Atmosphäre voraus, die ein Workshop dieser Art nur begrenzt herstellen kann. Neben Tabuisierungen und Schamgefühlen können hierbei auch die Zusammensetzung der Gruppe und eventuell bestehende Abhängigkeiten (z. B. zwischen Vorgesetzten und Angestellten) eine Rolle spielen. Dennoch ist es wichtig, im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten von Beginn an auf eine offene und vertrauensvolle Atmosphäre hinzuarbeiten. Dabei kann es hilfreich sein, auch von eigenen Stereotypen und Vorurteilen zu berichten. Äußerungen aus der Gruppe können eingeordnet und ggf. kritisch diskutiert, sollten aber nicht bewertet oder moralisiert werden. Vielmehr gilt es hervorzuheben, dass wir alle nicht frei von teils unbewusst ablaufenden kognitiven Prozessen sind und es vorrangig um das Wahrnehmen und Hinterfragen eigener Annahmen und des eigenen Handelns geht.

Ebenso ist der Hinweis wichtig, dass in einigen Übungen zum Teil auch negative Stereotype und Vorurteile hervorgerufen bzw. provoziert werden, um sich diese bewusstmachen und sie kritisch reflektieren zu können. Die Gefahren des Reduktionismus und der unbedachten Reproduktion von Stereotypen und Vorurteilen können zwar nicht gänzlich verhindert werden, jedoch kann dem mit ausreichend Zeit und Raum für kritische Reflektion ein Stückweit entgegenwirken werden.

Hinweise zu den Zeitangaben

Die angegebenen Zeiten dienen lediglich der Orientierung. Je nach Anzahl und Zusammensetzung der Teilnehmenden sowie Schwerpunktsetzungen können diese variiert werden.

Didaktische Hinweise

Es ist wünschenswert, dass Lehrpersonen schon Erfahrung in der diversitätssensiblen Lehre haben. Wenn noch keine Erfahrung vorliegt, kann die Teilnahme an entsprechenden Workshops oder Kursen hilfreich sein, um im Lehrkontext auf mögliche entstehende Herausforderungen adäquat reagieren bzw. konstruktiv damit umgehen zu können.

Es hat sich bewährt, einen Workshop wie diesen im Co-Teaching anzubieten, um hierdurch u. a. unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen in die einzelnen Module einbringen zu können.

Die hier angegebenen Quellen dienen der Orientierungshilfe. Eine eigene Recherche und Auseinandersetzung mit dem inhaltlichen Input wird vorausgesetzt.

Moderationsleitfaden

Teil 1: Willkommen (10 Minuten)

Die Dozierenden begrüßen die Teilnehmenden und stellen sich vor. Sie klären anhand einer Folie darüber auf, dass keine oder ggf. welche Interessenkonflikte bestehen. Sie sprechen den Umgang miteinander im Workshop an (z. B. wertschätzender und respektvoller Umgang, alle Fragen sind erlaubt, Äußerungen zu Fragen und Teilnahme an Übungen sind freiwillig, Aufzeigen von eigenen Befindlichkeiten jederzeit möglich etc.). Die Teilnehmenden werden dazu eingeladen, sich aktiv einzubringen, jederzeit Nachfragen zu stellen sowie ihre Eindrücke und Meinungen zu äußern.

Teil 2: Kennenlernen-Interview (20 Minuten)

Ziel: Diese interaktive Methode eignet sich für einen lockeren Einstieg in den Workshop und ermöglicht es neben einem ersten Kennenlernen, einen Eindruck zum Hintergrund der Teilnehmenden zu bekommen.

Ablauf: Die Teilnehmenden werden gebeten, sich mit einer anderen Person aus der Gruppe zusammenzufinden, die sie noch nicht oder am wenigsten kennen und sich gegenseitig zur Person zu interviewen. Eine Person startet mit dem Interview. Nach ca. 3 - 5 Minuten (je nach Gruppengröße und Zeitplan) bitten die Dozierenden darum, die Rollen zu tauschen. Die Dozierenden können ggf. bestimmte Fragen oder Schwerpunkte vorgeben. Im Plenum stellen alle Teilnehmenden die von ihnen interviewte Person ca. eine Minute vor.

Hinweis: Alle Angaben der Teilnehmenden sind freiwillig.

Teil 3: Einstieg mit Wünschen und Erwartungen (10 Minuten)

Ziel: Diese Methode ermöglicht es, in kurzer Zeit einen Überblick über die Wünsche und Erwartungen der Teilnehmenden an den Workshop zu erlangen und hierüber ins Gespräch zu kommen. Auf diese Weise können die Erwartungen der Teilnehmenden mit den geplanten Inhalten abgeglichen werden.

Ablauf: Den Teilnehmenden werden ein QR-Code und die Zugangsdaten zu einer vorbereiteten Mentimeter-Abfrage präsentiert. Die Teilnehmenden scannen den Code mithilfe ihrer Smartphones ab und beantworten die Frage: „Was sind Ihre Wünsche an den heutigen Workshop?“. Die Dozierenden stellen die Ergebnisse der Umfrage vor und greifen die formulierten Wünsche auf, indem sie mitteilen, welche Erwartungen sich mit den vorgesehenen Inhalten decken und welche im Rahmen des zeitlich begrenzten Workshops nicht abgedeckt bzw. vertieft werden können. Die Abfrage ermöglicht es den Dozierenden allerdings auch, häufig gewünschte Inhalte etwas eingehender zu bearbeiten, wenn es das Repertoire und der geplante Rahmen hergeben.

Teil 4a: Input zu Diversität/Diversity I (10 Minuten)

Ziel: Mit diesem Input werden zur Einführung erste Grundlagen zu Diversität vermittelt.

Inhalte: Die dozierende Person stellt Definitionen, Handlungsmaxime, historische Entwicklungen, Konzepte und deren Ziele vor. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und die Charta der Vielfalt werden ebenfalls thematisiert.

Quellen:

-Bundesministerium der Justiz. (n. d.). *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)*. Gesetze im Internet. <https://www.gesetze-im-internet.de/agg/>

-Charta der Vielfalt e. V. (n. d.). *Charta der Vielfalt – Für Diversity in der Arbeitswelt*. <https://www.charta-der-vielfalt.de/>

-Dreas, S. A. (2019). Diversity Management: Grundbegriffe, historischer Ursprung und Ansätze. In *Diversity Management in Organisationen der Sozialwirtschaft. Basiswissen Sozialwirtschaft und Sozialmanagement* (Kap. 2). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-20546-1_2

-Merx, A., Lewicki A., Schlenzka N., Vogel K. (2021). *Diskriminierungsrisiken und Handlungspotenziale im Umgang mit kultureller, sozioökonomischer und religiöser Diversität: Ein Gutachten mit Empfehlungen für die Praxis*. Stiftung Mercator

Teil 4b: Übung „Identitätsmolekül“ (20 Minuten)

Ziel: Diese Übung eignet sich dazu, über eigene Identitätsanteile im Sinne von Diversität zu reflektieren und sich bezüglich ihres Wirkens zu sensibilisieren.

Ablauf: Das Arbeitsblatt besteht aus mehreren (mind. 5) gleichgroßen Kreisen, die sich um einen zentralen Kreis herum anordnen. Dadurch soll die Assoziation mit einem Molekül erweckt werden. Die Übung kann auch als sogenannte „Identitätsblume“ ausgestaltet werden.

In der ersten Phase arbeiten die Teilnehmenden nur für sich. Sie werden gebeten, ihren Namen in den mittleren Kreis und ca. fünf Gruppen oder Merkmale in die übrigen äußeren Kreise zu schreiben, mit denen sie sich identifizieren bzw. zu denen sie sich zugehörig fühlen. Es dürfen bei Bedarf auch weitere Kreise ergänzt werden.

In der zweiten Phase werden die Teilnehmenden gebeten, sich in Dreiergruppen zusammenzufinden und sich über drei Fragen, die auf einer Folie eingeblendet werden, auszutauschen (je nach Schwerpunkt können diese Fragen variieren):

1. Welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede stellen wir fest?
2. Gibt es Zugehörigkeiten/Merkmale, die mir in bestimmten Situationen Vor- oder Nachteile bringen oder gebracht haben?
3. Wie beeinflussen meine Zugehörigkeiten/Merkmale meinen Arbeitsalltag oder auch meinen Umgang mit Krankheit und Gesundheit?

Wenn ausreichend Zeit ist, können die Erkenntnisse und Erfahrungswerte im Plenum berichtet und in einer gemeinsamen Reflektion diskutiert werden. Als weitere Variante können die Teilnehmenden gebeten werden, ihre Identitätsanteile im Plenum vorzulesen, um im Anschluss darüber zu sprechen, was den Teilnehmenden dabei im Zusammenhang mit dem Thema Diversität aufgefallen ist. In beiden Varianten kann es hilfreich sein, einen Transfer zum Workshop-Thema herzustellen und im gemeinsamen Austausch zu erarbeiten.

Hinweise: Für eine tiefergehende Auseinandersetzung mit dem Thema lohnt es sich, für diese Übung mehr Zeit als 20 Minuten einzuplanen, sofern es der zeitliche Rahmen hergibt. Es sollte zudem auf die Freiwilligkeit der Mitteilungen hingewiesen werden: Es ist den Teilnehmenden selbst überlassen, welche Identitätsanteile sie mitteilen möchten und welche nicht.

Quellen:

Angelehnt an Berninghausen, J., & Hecht-El Minshawi, B. (2009). *Interkulturelle Kompetenz – Managing Cultural Diversity Trainingshandbuch* (2. Aufl.). Kellner-Verlag.

Teil 4c: Input zu Diversität/Diversity II (5 Minuten)

Ziel: Mit diesem Input werden vertiefende Grundlagen und zentrale Aspekte zu Diversität vermittelt.

Inhalte: Die dozierende Person präsentiert verschiedene Dimensionen von Diversität und gibt Beispiele, in welchen Kontexten diese Dimensionen berücksichtigt werden, z. B. im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Die Erwähnung des Wortes „Rasse“ in diesem Gesetz wird kritisch beleuchtet. Die Schwierigkeiten der Dimensionsbestimmung hinsichtlich umstrittener Begriffe wie z. B. „Ethnizität“ oder „Hautfarbe“ werden diskutiert. Auch die Vielfaltsdimensionen der angesprochenen Charta der Vielfalt werden beispielhaft dargestellt.

Es wird aufgezeigt, an welchen medizinischen Prototypen sich die Forschung in der Medizin vorrangig orientiert, welche Personengruppen meist ausgeschlossen bleiben und welche Folgen die Nichtbeachtung von Diversitätsaspekten in der Versorgung von Patient:innen haben können.

Quellen:

-Bundesministerium der Justiz. (n. d.). *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)*. Gesetze im Internet. <https://www.gesetze-im-internet.de/agg/>

-Charta der Vielfalt e. V. (n. d.). *Charta der Vielfalt – Für Diversity in der Arbeitswelt*. <https://www.charta-der-vielfalt.de/>

-eKommMed.nrw. (n. d.). *Begleitmodul 3: Diversitätssensible Kommunikation*.

© eKommMed/CocoMaterial. Abrufbar unter: <https://www.ekommmednrw.uni-bonn.de>

-Merx, A. (2007). *Diversity-Konzepte*. Statement zur Podiumsdiskussion im Rahmen der Konferenz der Friedrich-Ebert-Stiftung „Pro Diversity“, Europäisches Jahr der Chancengleichheit. <https://www.pro-diversity.de>

Teil 5: Film „Das Experiment“ und Reflexion (15 Minuten)

Ziel: Der Film macht deutlich, dass Menschen anhand von sehr unterschiedlichen Merkmalen als „Gruppen“ bestimmt bzw. bestimmten Gruppen zugehörig wahrgenommen werden und Gemeinsamkeiten über Gruppengrenzen hinweg bestehen. Diese Übung ermöglicht es, über Gruppenwahrnehmungen und ihre Entstehung zu reflektieren sowie die Einordnung und Bedeutung von Gruppenunterschieden sowie -gemeinschaften zu erkennen. Ein weiteres Ziel besteht in der gesellschaftspolitischen Einordnung unterschiedlicher Lebensrealitäten und ihrer Einflussfaktoren, wie z. B. Armut, Diskriminierung und Chancengleichheit.

Ablauf: In einer kurzen Einführung weist die dozierende Person darauf hin, dass der folgende Film die bisher besprochenen Grundlagen zum Thema Diversität noch einmal auf einer anderen Ebene aufgreift und verdeutlicht. Eine Grundidee für den Film war dabei, positive Möglichkeiten des Zusammenlebens in einer diversen Gesellschaft aufzuzeigen. Dafür wurden – mit der Ankündigung, an einer Art sozialem Experiment teilzunehmen – unterschiedliche Menschen zu einem Videodreh eingeladen, die in der Gesellschaft aufgrund bestimmter Merkmale häufig mit Vorurteilen konfrontiert sind.

Die Teilnehmenden werden dazu eingeladen, beim Ansehen des Films sowohl positive als auch ablehnende Reaktionen wahr- und ernst zu nehmen. Der Film kann auch infolge seiner szenischen und musikalischen Darstellung eine emotionalisierende Wirkung haben, die ggf. von einigen Teilnehmenden aversiv aufgenommen wird. Hierauf kann bei der Einführung in die Übung und im Reflexionsprozess hingewiesen bzw. eingegangen werden.

Nach dem Film tauschen sich die Teilnehmenden über den Film, ihre Reaktionen beim Ansehen sowie ihre (eigenen) Zuschreibungen aus, je nach zeitlichen Möglichkeiten in Kleingruppen oder im Plenum.

Hinweis: Im pädagogischen Begleitmaterial zum Film (s. Quellen) werden neben theoretischen Hintergründen auch didaktische Überlegungen für den Filmeinsatz in Veranstaltungen sowie weitere mögliche Übungen zur Vertiefung der Thematik vorgestellt.

Quellen:

Beratungsstelle Extremismus (2020). *Begleitmaterial zum Film „Das Experiment“*. boja – Bundesweites Netzwerk Offene Jugendarbeit.

https://www.beratungsstelleextremismus.at/wp-content/uploads/2020/06/Begleitmaterial_Film_DECOUNT.pdf

Film „Das Experiment“, abrufbar unter:

<https://www.youtube.com/watch?v=TX94T3T6o3w>

PAUSE (30 Minuten)

Teil 6: Interaktiver Input zu Stereotypen und Vorurteile (25 Minuten)

Ziel: Durch eine Kombination von gemeinsam diskutierten Kurzfilmen und Wissensinhalten sollen zentrale Aspekte und Wirkmechanismen von eigenen Stereotypen und Vorurteilen erlebbar gemacht und vermittelt werden.

Ablauf: Die Dozierenden entscheiden sich im Vorfeld für einen oder mehrere der Kurzfilme der Kampagne "Vorsicht, Vorurteile" des Bundesministeriums für Bildung, Familie, Frauen und Jugend von 2020 oder ähnliche Filme. Nach Präsentation des Films/der Filme wird im Plenum zunächst erarbeitet, was die Teilnehmenden beim Ansehen beobachtet und welche kognitiven Prozesse zu möglichen Fehleinschätzungen geführt haben. Die dozierende Person ordnet die Rückmeldungen ein und präsentiert schrittweise Definitionen und Wirkmechanismen von Stereotypen und Vorurteilen als Teil von Stigmatisierungsprozessen, so dass Selbsterfahrungs- und Inputelemente miteinander verknüpft werden können. Auf diese Weise werden den Teilnehmenden gesellschaftlich verankerte Stereotype aufgezeigt, die ggf. auch Vorurteile auslösen. Es soll u. a. zum Ausdruck gebracht werden, dass Vorurteile zu maßgeblichen Fehleinschätzungen verleiten können.

Es bietet sich an dieser Stelle an, einen Transfer zum Workshop-Thema herzustellen und z. B. zu diskutieren, in welcher Weise und in welchen Situationen im Praxisalltag die Interaktion mit Patient:innen durch eigene Stereotype und Vorurteile beeinflusst sein kann. Die Teilnehmenden können angeregt werden, eigene Beispiele aus dem Praxisalltag zu schildern und zu reflektieren.

Inhalte: Es werden Definitionen zu Stereotypen und Vorurteile sowie zu ihren zentralen Wirkmechanismen präsentiert.

Quellen:

-Petersen, L.-E., & Six, B. (Hrsg.). (2011). *Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung: Theorien, Befunde und Interventionen* (2., überarb. und erw. Aufl.). Beltz.

-Zick, A., Küpper, B., & Hövermann, A. (2011). *Die Abwertung der Anderen. Eine europäische Zustandsbeschreibung zu Intoleranz, Vorurteilen und Diskriminierung*. Forum Berlin der Friedrich-Ebert-Stiftung.

-Filme der Kampagne "Vorsicht, Vorurteile" des Bundesministeriums für Bildung, Familie, Frauen und Jugend von 2020:

<https://www.youtube.com/watch?v=PWX5ye1E9FM>

<https://www.youtube.com/watch?v=kSINQvD2h20>

<https://www.youtube.com/watch?v=RXOzBthYC6c>

-Ggf. Ausschnitte/Szenen aus Lehrvideo der Ärztekammer Hamburg „Unbewusste Vorurteile und ihre Auswirkungen“ von 2025, ebenfalls auf der Lehrmaterialien Webseite von Empowerment für Diversität zu finden.

Teil 7a: Input zu Diskriminierung (10 Minuten)

Ziel: Aufbauend auf der vorangegangenen Beschäftigung mit Stereotypen und Vorurteilen werden Grundlagen und einschlägige wissenschaftliche Ergebnisse zu Diskriminierung im Gesundheitswesen vermittelt.

Inhalte: Es werden verschiedene Aspekte von Diskriminierung thematisiert sowie Formen und Dimensionen von Diskriminierung vorgestellt (z. B. positive und negative; offene und versteckte; direkte und indirekte; institutionelle und strukturelle). Des Weiteren werden diverse Diskriminierungsgründe und Beispiele aufgezeigt (z. B. Diskriminierung infolge körperlicher und geistiger Merkmale/Fähigkeiten, geschlechtlicher und sexueller Vielfalt/Orientierung, Religion und Weltanschauung) sowie Forschungsergebnisse zu Diskriminierung im Gesundheitswesen vorgestellt.

Quellen:

-Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (n. d.). *Offizielle Website*.

<https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/startseite/startseite-node.html>

-Bundesministerium der Justiz. (n. d.). *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)*. Gesetze im Internet. <https://www.gesetze-im-internet.de/agg/>

-Merx, A., Lewicki A., Schlenzka N., Vogel K. (2021). *Diskriminierungsrisiken und Handlungspotenziale im Umgang mit kultureller, sozioökonomischer und religiöser Diversität: Ein Gutachten mit Empfehlungen für die Praxis*. Stiftung Mercator (Kapitel zu Gesundheit)

Teil 7b: Übung „Take-A-Step-Forward“ (15 Minuten)

Ziel: Diese Übung ermöglicht es, die Teilnehmenden hinsichtlich gesellschaftlicher Ausgrenzung und ungleicher Chancenverteilung zu sensibilisieren sowie die Bedeutung dieser Erfahrungswelten für die gesundheitliche Versorgung herauszuarbeiten. Die Teilnehmenden können ein tieferes Verständnis dafür entwickeln, wie Ungleichheiten als Hindernisse wirken und wie diese für unterschiedliche Personengruppen variieren können.

Ablauf: Die Teilnehmenden ziehen verdeckt je eine Rollenkarte mit der Bitte, sich in die jeweilige Rolle hineinzusetzen und sie für sich auszugestalten, auch wenn nur sehr wenige Anhaltspunkte zur Verfügung stehen. Die Rollen sollten nicht mit anderen aus der Gruppe geteilt werden. Die Teilnehmenden stellen sich auf einer imaginierten Linie auf. Die dozierende Person liest nacheinander eine Reihe von Aussagen vor. Die Teilnehmenden entscheiden sich, wie sie in der Rolle ihrer Figur auf diese Aussage reagieren würden. Wenn ihre Figuren mit „Ja“ zustimmen, machen die Teilnehmenden einen Schritt vorwärts. Ansonsten bleiben sie stehen.

Am Ende sehen sich die Teilnehmenden das „Gesamtbild“ an und werden gebeten, sich über ihre Eindrücke während der Übung und zu den aktuellen Positionierungen (z. B. Abstand voneinander) auszutauschen. Dabei wird auch die eigene Rolle offengelegt.

Die Dozierenden können hierbei anleitend einzelne Teilnehmende befragen und zur Diskussion anregen. Dabei können folgende Aspekte thematisiert werden: Was hat diese Übung mit dem Arbeitsalltag zu tun? Wie wurden die eigenen Rollen ausgestaltet? Welche eigenen Stereotype haben dabei vielleicht mitgewirkt? Hätte die Rolle auch anders gestaltet werden können? Was haben die Teilnehmenden an Diskriminierung im privaten Alltag und Arbeitsalltag mitbekommen? Je nach Verlauf und Gruppe kann auch nach eigenen Diskriminierungserfahrungen der Teilnehmenden gefragt werden.

Rollen:

- Sie sind eine arbeitslose alleinerziehende Mutter.
- Sie sind die Tochter des Direktors der örtlichen Bank. Sie studieren Wirtschaftswissenschaften an der Universität.
- Sie sind Kind chinesischer Einwander:innen. Ihre Eltern führen ein erfolgreiches Imbiss-Lokal.
- Sie sind ein Mädchen aus einem arabischsprachigen Land, haben den muslimischen Glauben und leben bei Ihren Eltern, die sehr religiös ist.
- Sie sind das Kind des US-Amerikanischen Botschafters in Deutschland.
- Sie sind Vorsitzende einer parteipolitischen Jugendorganisation.
- Sie sind Geschäftsführer eines erfolgreichen Import-Export-Betriebs.
- Sie sind ein junger Mann mit Behinderung und sitzen im Rollstuhl.
- Sie sind Soldat und befinden sich in der Grundausbildung.
- Sie sind Rentnerin und haben früher in einer Schuhfabrik gearbeitet.
- Sie sind eine HIV-positive Sexarbeiterin mittleren Alters.
- Sie haben die Hochschule absolviert und sind derzeit auf Stellensuche.
- Sie sind ein obdachloser 27-jähriger Mann.
- Sie kommen aus Mali und halten sich ohne gültige Papiere in Deutschland auf.
- Sie sind die Partnerin eines jungen Künstlers mit Heroin-Abhängigkeit.
- Sie sind Model und kommen aus Nigeria.

Situationen:

Lesen Sie die folgenden Situationen laut vor. Lassen Sie den Teilnehmenden nach dem Vorlesen jeder Situation Zeit, um ggf. einen Schritt nach vorne zu machen und zu sehen, wie weit sie sich im Verhältnis zueinander bewegt haben.

- Sie hatten nie ernsthafte finanzielle Probleme.
- Sie haben keine Angst, von der Polizei angehalten zu werden.
- Sie wissen, an wen Sie sich wenden können, wenn Sie Hilfe brauchen.
- Sie haben sich nie aufgrund Ihrer Herkunft diskriminiert gefühlt.
- Sie fühlen sich – Ihren Bedürfnissen entsprechend – sozial und medizinisch gut versorgt.
- Sie können einmal im Jahr in den Urlaub fahren.
- Sie können Freund:innen zum Abendessen (nach Hause) einladen.
- Sie haben ein interessantes Leben und sehen Ihrer Zukunft positiv entgegen.
- Sie sind frei in Ihrer Studien- und Berufswahl.
- Sie haben keine Angst, auf der Straße oder in den Medien belästigt oder angegriffen zu werden.

- Sie können das essen, worauf sie Lust haben bzw. was für Sie gut verträglich ist.
- Sie können an nationalen und kommunalen Wahlen teilnehmen.
- Sie können drei Wochen auf Reha fahren und sich erholen.
- Sie können sich in die Person Ihrer Wahl verlieben.
- In der zahnärztlichen Praxis können Sie frei wählen, welche Materialien und Behandlungsoptionen Ihnen am ehesten zusagen.
- Sie haben das Gefühl, dass Ihre Kompetenz und Erfahrung in der Gesellschaft, in der Sie leben, geschätzt und respektiert werden.
- Sie bekommen zeitnah einen Termin bei einem/einer Spezialist:in.

Hinweis: Sollten sich einzelne Teilnehmende mit der gezogenen Rolle sehr unwohl fühlen, besteht die Möglichkeit die Rollenkarte gegen eine neue auszutauschen.

Quelle:

eKommMed.nrw. (n. d.). *Begleitmodul 3: Diversitätssensible Kommunikation.*

© eKommMed/CocoMaterial. Abrufbar unter: <https://www.ekommmednrw.uni-bonn.de>

Teil 8: Input zu Rassismus (10 Minuten)

Ziel: Mit diesem Input werden Grundlagen und zentrale Aspekte zu Rassismus sowie einschlägige Ergebnisse zu Rassismus im Gesundheitswesen vermittelt.

Inhalte: Nach einer Eingangsfrage (per Mentimeter: Woran denken Sie, wenn Sie das Wort „Rassismus“ hören?) werden eine Definition sowie die zentralen Prozesse bei der Entstehung und Aufrechterhaltung von Rassismus (Rassismus als Ordnungssystem) präsentiert. Des Weiteren wird das Antidiskriminierungsgesetz thematisiert, Forschungsergebnisse zu Rassismus im Gesundheitswesen werden vorgestellt.

Quellen:

-Attia, I., & Keskinilic, O. Z. (2017, 14. Dezember). Rassismus und Rassismuserfahrung: Entwicklung – Formen – Ebenen. In: I. Attia & O. Z. Keskinilic. In: *Wissen schafft Demokratie 2/2017 – Schwerpunkt Diskriminierung* (S. 116 - 125). Amadeu-Antonio-Stiftung

-Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM). (n. d.). *Nationaler Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa)*.
<https://www.rassismusmonitor.de/>

-Foroutan, N. (2020). Rassismus in der postmigrantischen Gesellschaft. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 70(42–44), 12–18. <https://doi.org/10.18452/22456>

-Gutsell, J. N., & Inzlicht, M. (2012). Intergroup differences in the sharing of emotive states: Neural evidence of an empathy gap. *Social Cognitive and Affective Neuroscience*, 7(5), 596–603. <https://doi.org/10.1093/scan/nsr040>

-Yeboah, A. (2017). Rassismus und psychische Gesundheit in Deutschland. In K. Fereidooni & M. El (Hrsg.), *Rassismuskritik und Widerstandsformen* (S. 237–253). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-13659-7_17

Teil 8b: Übung „Vier-Ecken“ (15 Minuten)

Ziel: Diese Übung eignet sich, um mit eigenen rassistischen Annahmen in Berührung zu kommen bzw. sich diesen anzunähern und sich im Idealfall zu hinterfragen (auch, wenn nicht alle Gedanken und Gefühle in der Gruppe offengelegt werden).

Ablauf: Die dozierende Person bittet die Teilnehmenden, sich als Antwort/Reaktion auf eine Reihe von Statements zu folgenden Antwortoptionen zu positionieren: Stimme voll zu - stimme eher zu - stimme eher nicht zu - stimme nicht zu. Zuvor werden diese Antwortoptionen auf Moderationskarten geschrieben und an vier Ecken oder voneinander ausreichend entfernten Orten im Raum ausgelegt.

Die Teilnehmenden tauschen sich nach jeder Frage in Zweiergruppen über ihre Beweggründe, ggf. Ambivalenzen oder sonstigen Überlegungen zu ihrer Positionierung aus (ca. je 2 Minuten). Anschließend können im Plenum die diskutierten Aspekte zusammengetragen werden. Verschiedene Perspektiven zu einzelnen Positionierungen können gesammelt und gemeinsam reflektiert werden. Bei kleineren Gruppen kann der Austausch auch direkt stehend im Plenum stattfinden (ohne Austausch in Zweiergruppen). Grundsätzlich kann jede Person ihre Position bezüglich eines Statements zu jedem Zeitpunkt wechseln. Sollte es Statements geben, die für einzelne Teilnehmende zu unangenehm sind bzw. auf die sie nicht reagieren möchten, können diese sich in der Mitte des Raumes aufstellen.

Hinweise: Die Statements sollten in der Abfolge möglichst mit einer gewissen Steigerung gewählt werden. Bei der Variante in Zweiergruppen können nach Beendigung der Übung die Eindrücke und Erkenntnisse im Plenum gesammelt und besprochen werden.

Statements, exemplarisch:

1. Es ist rassistisch, wenn ich meine Patient:innen frage, wie ihr Nachname ausgesprochen wird.
2. Es ist rassistisch, wenn ich eine Person frage: Woher kommst Du (wirklich)?
3. Ich habe schon mal gedacht, dass meine Patientin mit ihren Schmerzen übertreibt, weil es in der Türkei so üblich ist. (Ich habe schon mal gedacht, dass Menschen mit schwarzer Hautfarbe mehr Schmerzen aushalten können.)
4. Die Rückgabe von Kunstgegenständen an ehemals kolonialisierte Länder finde ich gut/notwendig.
5. Ich habe selber rassistische Denkmuster.

Quelle:

Angelehnt an Rutschmann, L. (2020). *Leitfaden Basisqualifizierung für ehrenamtlich engagierte Integrationslotsinnen und -lotsen. Methodenkoffer*. Kompetenzzentrum Vielfalt – WIR Lotsen. (Veröffentlichung über Hessisches Kompetenzzentrum Vielfalt)

PAUSE (15 Minuten)

Teil 9: Input zu Vielfalt in Lebensweisen und Sichtweisen (15 Minuten)

Ziel: Mit diesem Input werden unterschiedliche Aspekte von Kultur und einem konstruktivistischen, offenen „neuen“ Kulturbegriff vermittelt sowie ein Transfer zum Praxisalltag hergestellt.

Inhalte: Die dozierende Person vermittelt einige der grundlegenden Aspekte zu Kultur und der Entwicklung hin zu einem „neuen“ offenen Kulturbegriff. Hierbei wird herausgearbeitet, dass Kultur offen und dynamisch sowie vielschichtig und miteinander verwoben ist. Die „eigene“ Gruppe wird meist heterogener wahrgenommen als die „fremde“ Gruppe. Es werden verschiedene Sichtweisen auf den Umgang mit Zeit, das Zusammenleben, die Kommunikation, den Umgang mit Hierarchie sowie auf den Umgang mit Krankheit und Gesundheit vorgestellt und diskutiert. Die Teilnehmenden werden gebeten, sich selber in dieser Bandbreite zu bestimmten Lebens- und Sichtweisen zu verorten und eigene Erfahrungsbeispiele aus der Praxis zu benennen, bei der die unterschiedlichen Ausprägungen bei Patient:innen und Personal im Praxisalltag einen Einfluss haben könnten.

Hinweise: Auch in diesem interaktiven Input sollte darauf geachtet werden, keine „kulturellen“ Stereotype und Othering-Prozesse zu reproduzieren, die zur Aufrechterhaltung von Vorurteilen, Kulturalisierung und (rassistischer) Ausgrenzung führen können. Neben kulturellen sind z. B. auch soziale, ökonomische, religiöse, politische und strukturelle Einflussfaktoren zu berücksichtigen.

Es ist sinnvoll zu wissen, dass zur Beschreibung kultureller Unterschiede zwischen verschiedenen Ländern sogenannte „Kulturdimensionen“ und „Kulturstandards“ entwickelt wurden (z. B. Gerard H. Hofstede, 1980; Edward T. Hall). Diese sind wissenschaftlich umstritten, da sie die komplexen soziokulturellen Dynamiken ignorieren, generalisieren und vereinfachen und somit zu einem unzureichendem bzw. sogar hinderlichem kulturellen Verständnis führen können. Die aus „westlicher“ Vorstellung als Gegensätze begriffenen Bewertungsparameter für verschiedene Kulturen existieren in anderen sogen. „Kulturkreisen“ zum Teil gar nicht als theoretische Konzepte. Auch die Datenqualität der Erhebungen wird kritisiert, es gibt kaum empirische Belege. Dennoch werden diese Modelle bis heute häufig in Trainings zum Thema Kultur verwendet und es kann sein, dass Teilnehmende die Thematik im Workshop zur Sprache bringen.

Quellen:

-kulturshaker.de. (n.d.). <https://kulturshaker.de/kultur/> (Beiträge und Materialien unter Creative Commons Namensnennung 4.0 International. Creative Commons Lizenz: Beiträge dürfen vielfältig genutzt, geteilt und weiterbearbeitet werden, mit Namensnennung von kulturshaker.de)

-Rathje, S. (2003). Ist wenig kulturelles Verständnis besser als gar keins? Problematik der Verwendung von Dimensionsmodellen zur Kulturbeschreibung. *Interculture Journal*, 2(1), 31–48.

Teil 10a: Input zu Dolmetschen (15 Minuten)

Ziel: Mit diesem Input werden Grundlagen und Tipps zum Dolmetschen im Gesundheitswesen und in der ärztlichen Versorgung vermittelt.

Inhalte: Neben aktuellen Zahlen zu deutscher Sprachkompetenz werden die rechtlichen Grundlagen und deren Konsequenzen für die niedergelassene ärztliche Versorgung präsentiert und diskutiert. Dabei werden die bestehenden Hürden und Schwierigkeiten in der Versorgungslandschaft aufgezeigt. Im Plenum wird erörtert, welche Methoden des Dolmetschens/der Sprachmittlung im Praxisalltag bei Sprachbarrieren genutzt werden und welche Vor- und Nachteile diese für die Beteiligten beinhalten. Anschließend werden konkrete Hinweise und Tipps zur Zusammenarbeit mit Dolmetschenden und zu Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung eines Dolmetsch-Gesprächs in der Triade (Patient:in – Arzt/Ärzt:in – Dolmetscher:in) vermittelt.

Quellen:

- Bischoff, A., & Loutan, L. (2000). *Mit anderen Worten: Dolmetschen in Behandlung, Beratung und Pflege*. Bern & Genf: Bundesamt für Gesundheit (Hôpitaux Universitaires de Genève, Département de Médecine Communautaire).
- Allaoui, R. (2005). *Dolmetschen im Krankenhaus: Rollenerwartungen und Rollenverständnisse*. Band 1 von Interdisziplinäre Reihe: Migration - Gesundheit – Kommunikation, Hrsg.: Albrecht, N.J. & Borde, T. & Durlanik L. ISSN 2943-8543
- Bürgerliches Gesetzbuch [BGB] § 639e Abs. 1 (Deutschland)
- Destatis Statistisches Bundesamt. (2021). *Datenreport 2021 – Kapitel 8: Sozialstruktur und soziale Lagen*. Statistisches Bundesamt.

Teil 10b: Übung zu Dolmetschen (30 Minuten)

Ziel: Diese Übung eignet sich, um mit der Dolmetschsituation in Berührung zu kommen und sich in die verschiedenen Rollen der triadischen Kommunikation hineinzusetzen. Hierbei werden die Schwierigkeiten, aber auch die Vorteile der Dolmetschsituation erlebbar und nachvollziehbar.

Ablauf: Mit einer Durchzählung werden die Teilnehmenden Dreiergruppen zugeteilt und gebeten, eine triadische Dolmetschsituation im Erstkontakt nachzustellen. Die Rollen (Patient:in, Arzt/Ärztin, Dolmetscher:in) sollen nach ca. drei Minuten gewechselt werden, damit jede Person jede Rolle einmal besetzen kann. Die Rolle des/der Patient:in soll sich an einem anonymisierten Beispiel mit geringer Erkrankungskomplexität aus dem Praxisalltag orientieren. Die Person, die in der Rolle des Arztes/der Ärztin ist, kann die Anordnung der Triade im Raum bestimmen und soll das Gespräch mit den zuvor vermittelten Informationen leiten (z. B. Rollenklärung, Hinweise zur Schweigepflicht, Blickkontakt zum/zur Patient:in). Die dolmetschende Person ist in ihrer Rolle dazu angehalten, das Gesagte in beide Richtungen in Ich-Form eins-zu-eins weiterzugeben und kann zu diesem Zwecke beide Parteien unterbrechen. Die Kommunikation kann auf Deutsch erfolgen, indem abwechselnd Patient:in und Arzt/Ärztin sich die Ohren zuhalten. Die Eindrücke und Erkenntnisse aus der Übung werden im Plenum gesammelt und besprochen.

Hinweise: Es ist hilfreich, wenn die Dozierenden die einzelnen Gruppen aufsuchen und Anregungen zur Umsetzung geben.

Quellen:

Die Übung wurde unter Mitwirkung der Dozentin Dr. Demet Dingoyan im Rahmen des Projektes „Entwicklung, Implementierung und Evaluation eines Interkulturellen Kompetenztrainings für Psychotherapeuten, Europäischer Integrationsfonds, 03/2013-02/2014“ entwickelt.

Teil 11: Abschlussrunde und Verabschiedung (15 Minuten)

Die Dozierenden holen von allen Teilnehmenden ein mündliches Feedback ein (dazu können Fragen gestellt werden wie: Was nehme ich mir nach dem Workshop vor? Was hat mir gefallen/geholfen? Was hat mir gefehlt?) und schließen das Seminar ab.

Impressum

Herausgeber*innen:

Empowerment für Diversität – Allianz für Chancengleichheit in der Gesundheitsversorgung
Augustenburger Platz 1
13353 Berlin
www.empowerment.charite.de

&

Ärztekammer Hamburg
Weidestrasse 122 B
22083 Hamburg
www.aerztekammer-hamburg.de

Autorinnen: Dr. med. Claudia Mews, Dr. phil. Demet Dingoyan
CC BY-ND 4.0



<https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/deed.de>

Dieses Bildungsmaterial ist urheberrechtlich geschützt und – soweit nicht anders angegeben – lizenziert unter der Lizenz Creative Commons Namensnennung-Keine Bearbeitung 4.0 International (CC BY-ND 4.0). Das bedeutet, dass es von allen interessierten Personen zu jedem Zweck ohne individuelle Zustimmung und kostenlos genutzt werden kann. Dies umfasst Kopien aller Art, jegliche digitale oder physische Weitergabe und Online-Stellung sowie das Teilen, ganz gleich, in welchem Medium oder auf welcher Plattform. Bei der Nutzung müssen zumindest die Hinweise auf Autor*in (wie oben angegeben) und Lizenz beibehalten werden. Nicht gestattet ist es, das Material in geänderter Form oder Fassung zu veröffentlichen und/oder mit der Öffentlichkeit zu teilen (ND=Keine Bearbeitung). Details ergeben sich aus dem Lizenztext, der abrufbar ist unter <https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/legalcode.de>.

Von der ND-Einschränkung (ND = Keine Bearbeitung) ausgenommen (also ausdrücklich erlaubt) sind didaktische Änderungen im Rahmen der Verwendung im Unterricht. Darunter fallen insbesondere die Anpassung des Ablaufs von Übungen an die berufsspezifischen Anforderungen jeweiliger Zielgruppen (z.B. Medizinstudierende, Auszubildende zur Pflegefachperson etc.) und die Übertragung in einfache Sprache. Die Online-Stellung solcher Änderungen muss bei den Autor*innen angefragt werden.

Das Bildungsmaterial wurde entwickelt im Rahmen des Programms „Empowerment für Diversität – Allianz für Chancengerechtigkeit in der Gesundheitsversorgung“, angesiedelt an die Charité – Universitätsmedizin, gefördert von der Stiftung Mercator.

Design & Layout: Thomas Kunicke

Erscheinungsjahr: 2025