

Skripte zu

Video 1 „Situation-Kun“, Video 2 „Lupe-Kun“ & Screencast „Werkzeuge-Kun“

Ein schwerer Start in Deutschland - Umgang mit Rassismus im Team

Für internationale Pflegefachpersonen im Anpassungslehrgang

von

Simon Lang (Referent für Diversität BBG)

Mareike Rahm (Medienpädagogin BBG)



Wir leben Vielfalt

Skript für Video 1 „Situation-Kun“

Hinweis: Wörter, die **fett** geschrieben sind, findet Ihr im Glossar.

Szene	Minute	Voice Over
1	0:00	<p>Hallo und herzlich Willkommen zur ersten Lerneinheit.</p> <p>Im ersten Baustein sehe ich mir jetzt mit Euch eine Situation an, welche auf realen Erfahrungen von Lernenden aus den Anpassungslehrgängen basiert. In der Situation wird es auch um Diskriminierung und Ausgrenzung gehen.</p> <p>Nach der Situation geht es weiter mit dem Baustein „Lupe“. Im Rahmen der Lupe werden einzelne Aspekte der „Situation“ näher beleuchtet. Danach lernt Ihr, welche Werkzeuge Euch in der Zukunft bei solchen Situationen helfen könnten.</p> <p>Am Ende des E-Learnings gibt es einen weiteren Baustein zur „Ergebnissicherung“ sowie zum „Transfer“. Der Transfer dient dazu, das Gelernte in Euren Alltag zu integrieren.</p> <p>Bevor es richtig losgeht, nehmt Euch das Skript und das Glossar. Das Glossar kann Euch dabei helfen, unbekannte Wörter besser zu verstehen. Mit dem Skript könnt Ihr den gesprochenen Text nochmal nachlesen. Auf dem Skript könnt Ihr Euch außerdem auch Fragen und Eure Gedanken notieren. Das ist hilfreich, damit Ihr Euch später an Eure Gedanken und Fragen erinnern könnt.</p> <p>Für die Bearbeitung dieser Lerneinheit plant bitte 90 Minuten ein. Jetzt geht es aber erst einmal los mit dem Situations-Video.</p>
2	0:49	<p>Kun Nguyen ist eine 23-jährige Pflegefachperson aus Vietnam. Er ist seit 3 Monaten in Deutschland und besucht seit 2 Monaten einen Anpassungslehrgang.</p> <p>In Vietnam hat Kun ein Studium als Pflegefachperson abgeschlossen. Er hat viele Kenntnisse im Pflegebereich und weiß in manchen Bereichen mehr als Pflegefachpersonen, die eine Ausbildung in Deutschland gemacht haben.</p> <p>Kun lebt zwar zum ersten Mal im Ausland, jedoch fühlt er sich ziemlich sicher, wenn er Deutsch spricht. Seine Sprachkompetenz ist so gut, dass er sich nicht nur am Unterricht beteiligen kann, sondern auch die Gespräche in der Pflegepraxis führen kann.</p>

Szene	Minute	Voice Over
3	1:12	In stressigen Situationen fällt es ihm jedoch manchmal schwer, spontan zu sprechen.
4	1:19	Seit einem Monat arbeitet Kun nun auf einer Station im Krankenhaus. Jeden Morgen-grüßt er seine Kolleg*innen . Sie antworten ihm jedoch nicht.
5	1:32	Weder wird er von seinen Teamkolleg*innen gefragt, ob er mit ihnen essen möchte, noch geben sie ihm hilfreiche Informationen zu seinen Tätigkeiten.
6	1:40	Als er versucht sich an der Pflegearbeit zu beteiligen und als er Messwerte in die digitale Akte eingibt, wird er von seiner Kollegin zur Seite geschoben. Kun wundert sich, dass seine Kollegin ihm nicht zutraut , diese Aufgabe zu übernehmen. In Vietnam hat er die Vitalzeichen selbstverständlich und ohne Hilfe dokumentiert.
7	1:50	<p>Abends ist er traurig und hat Heimweh. Ihm fehlen seine Freund*innen und seine gewohnte Umgebung. Er vermisst vor allem seine Eltern, mit denen er in Vietnam zusammengelebt hat. Im Wohnheim ist er nun allein.</p> <p>Er telefoniert zwar fast täglich mit seiner Familie und seinen Freund*innen in Vietnam, doch fühlt er sich dadurch manchmal noch einsamer.</p> <p>Kun denkt nach dem Gespräch mit seiner Familie über den Tag und sein Team nach. Ihn macht die Situation traurig, aber auch ärgerlich.</p> <p>Warum erklärt ihm niemand, wie er sein Team besser unterstützen kann? Traut ihm seine Kollegin nicht zu, die Messwerte in die digitale Akte richtig einzutragen? Weiß sie nicht, dass er bereits eine akademische Ausbildung zur Pflegefachperson in Vietnam gemacht hat und er diese Aufgaben sehr gut kann?</p>

Szene	Minute	Voice Over
8	2:15	<p>Als Kun im nächsten Frühdienst bei der Dokumentation von Blutdruckwerten eine Zahl nicht sofort versteht, weil eine Kollegin sehr leise spricht und zudem weit von ihm entfernt steht, wiederholt sie die Zahl sehr laut und sehr langsam.</p> <p>Danach fragt ihn die Kollegin ungeduldig: „<i>Verstehst du überhaupt Deutsch?</i>“ Kun bejaht die Frage und versucht zu lächeln.</p>
9	2:33	<p>„<i>Gibt es in Vietnam keine Arbeit für Pflegekräfte? Warum bist du überhaupt hier?</i>“</p> <p>Kun weiß nicht, was er antworten soll. Ein Kollege, der mit im Zimmer anwesend ist, sagt nichts zu der Situation. Er verdreht nur die Augen.</p>
10	2:49	<p>Nach dem Frühdienst trifft er sich mit drei Personen aus seinem Anpassungslehrgang zum Essen. Er erzählt ihnen von seiner Situation und fragt sie, ob er nicht lieber nach Vietnam zurückkehren sollte.</p>

Skript für Video 2 „Lupe-Kun“

Hinweis: Wörter, die **fett** geschrieben sind, findet Ihr im Glossar.

Szene	Minute	Voice Over
1	0:00	<p>In diesem Beitrag sehen wir uns die eben vorgestellte Situation noch einmal genauer an.</p> <p>Was steckt hinter dem Gesagten und wie lassen sich diese Aussagen erklären?</p>
2	0:13	<p>Kun fühlt sich verunsichert, weil sein Team ihn zu Dienstbeginn nicht grüßt. Er könnte sich fragen:</p> <p>„Warum grüßen sie mich nicht? Sind sie zu gestresst?“ „Findet mein Team mich unsympathisch?“ „Habe ich etwas falsch gemacht?“ „Hat mein Team mich nicht gesehen?“</p>
3	0:45	<p>Schauen wir uns eine weitere Situation an, in der Kun sich nicht wohl fühlt. Welche Gedanken könnte Kun in dieser Situation haben?</p> <p>„Glaubt die Kollegin, dass ich nicht gut Deutsch spreche?“ „Mag sie mich nicht, weil ich eine Person of Color bin?“ „Traut sie mir nichts zu, weil ich meinen Berufsabschluss in Vietnam gemacht habe?“ „Glaubt sie, dass ich nichts kann, weil ich noch jung bin?“</p> <p>Falls dies die Gründe der Kollegin sind, kann ihr Verhalten etwas mit „Othering“ zu tun haben.</p> <p>Dieses Konzept schauen wir uns jetzt gemeinsam genauer an.</p>
4	1:31	<p>Othering heißt auf Deutsch Anders-Machung.</p> <p>Anders-Machung bedeutet, dass Menschen andere Menschen ausgrenzen. Durch Anders-Machung entstehen in unseren Köpfen Gruppen, die Gruppe „wir“ und die Gruppe „die anderen“.</p>

Szene	Minute	Voice Over
5	1:53	<p>Eine Situation, in der Kun offensichtlich anders gemacht wird, ist der Moment, in dem ihn seine Kollegin verbal angreift.</p> <p>Die Frage „<i>warum bist du hier?</i>“ ist nicht nur eine Frage der Sprachkompetenz. Die Kollegin sagt damit, du gehörst hier nicht her, du bist nicht von hier. Kun wird hier anders gemacht, denn das Verhalten seiner Kollegin liegt nicht an seiner Sprachkompetenz - er spricht ja sehr gut deutsch.</p> <p>Er wird auf seine Herkunft reduziert und damit abgewertet.</p> <p>Die Frage, ob es in Vietnam keine Arbeit für Pflegekräfte gibt, ist ähnlich. Die Kollegin könnte damit meinen: Du solltest hier nicht arbeiten, sondern in deinem Heimatland. Die Kollegin sieht ihn damit vor allem als Ausländer und nicht als qualifizierte Pflegefachperson.</p> <p>Kuns Kollegin verhält sich rassistisch, weil sie sich daran stört, dass Kun aus Vietnam ist oder sie ist rassistisch, da sie sich daran stört, dass Kun eine Person of Color ist.</p> <p>Rassismus ist eine Art von Diskriminierung. Durch Rassismus werden Menschen zum Beispiel wegen ihrer Herkunft, ihrer Hautfarbe, ihrer Haare oder ihres Namens diskriminiert, ausgegrenzt und abgewertet.</p> <p>Jetzt bleibt noch die Frage:</p> <p>Warum verdreht der Kollege seine Augen?</p> <p>Ist er genervt von Kun?</p> <p>Ist er genervt von der Kollegin?</p> <p>Es könnte sein, dass Kuns Kollege sich auch rassistisch verhält, obwohl er selbst unter Rassismen leidet. Es könnte aber auch sein, dass er nichts sagt, weil er Angst hat, dass die Kollegin sich dann ihm gegenüber auch rassistisch verhält.</p> <p>Was könnte Kun tun, um herauszufinden, ob sein Kollege auf seiner Seite ist oder nicht? Merkt Euch Eure Gedanken dazu - dann können wir im Unterricht über diese Frage diskutieren.</p>

Szene	Minute	Voice Over
6	4:03	<p>Diskriminierung kann Menschen sehr schaden.</p> <p>Das liegt am Stress, immer Anders gemacht zu werden. Dieser Stress kommt von vielen Diskriminierungserlebnissen. Ständige Abwertungen und ständige negative Erfahrungen können sehr viel Energie kosten.</p> <p>Das kann seelische Verletzungen und Narben hinterlassen.</p>
7	4:25	<p>Kun spricht:</p> <p>„Ich bin viel mehr als mein Team in mir sieht.“</p> <p>„Ich habe eine sehr gute Ausbildung und kann viel beitragen.“</p> <p>„Ich habe schnell und gut Deutsch gelernt“</p> <p>„Ich finde mich in einem fremden Land gut zurecht“</p> <p>„Ich habe gute Absichten.“</p>
8	4:52	<p>„Mir geht es genauso“</p> <p>„Habt ihr Tipps, wie wir mit solchen Situationen in der Zukunft besser umgehen können?“</p> <p>„Wie können wir uns gegenseitig helfen?“</p> <p>„An wen können wir uns wenden, wenn wir selbst nicht weiterkommen?“</p>

Szene	Minute	Voice Over
9	5:07	<p>Nachdem Kun aus dem Bett aufgestanden ist, hat er sich an seine Stärken erinnert. Er stärkt damit seine Resilienz.</p> <p>Resilienz (Widerstandsfähigkeit) umschreibt die Fähigkeit eines Menschen, trotz schwieriger Situationen sich der eigenen Stärken immer wieder bewusst zu werden, sich selbst zu stärken und sich Unterstützung zu holen, wenn man sie braucht.</p> <p>Schauen wir uns jetzt noch einmal die Säulen der Resilienz an.</p> <p>Zu den Resilienzfaktoren gehören zum Beispiel: Ein positives Sozialverhalten, ein positives Selbstwertgefühl, Aktives Bewältigungsverhalten, die Fähigkeit sich zu distanzieren, ein vorausplanendes Verhalten und Selbsthilfefertigkeiten</p> <p>Kun schaut nun nämlich auch auf seine Stärken. Dies kann ihm helfen, ein „ positives Selbstwertgefühl “ zu finden.</p> <p>Für Kuns Resilienz ist es auch gut, dass er mit seinen Sorgen und Problemen nicht allein bleibt. Es ist toll, dass er mit seinen Freund*innen im Café über diese Themen reden kann. Dies kann zu einem „ positiven Sozialverhalten “ beitragen.</p> <p>Die Gespräche mit seinen Freund*innen können ihm auch dabei helfen, mit der schwierigen Situation umzugehen. Der Blick von anderen Menschen auf ein Problem kann auch dabei helfen, sich von der Situation zu distanzieren.</p> <p>Es ist auch großartig, dass sie sich gemeinsam überlegen, wie sie mit solchen Situationen in der Zukunft umgehen möchten.</p> <p>Dies hilft Kun bei einem „vorausplanenden Verhalten und Selbsthilfefertigkeiten“.</p>

Skript für Screencast „Werkzeuge-Kun“

Hinweis: Wörter, die **fett** geschrieben sind, findet Ihr im Glossar.

Folie	Voice Over
1	Willkommen im dritten Teil dieses Blended-Learning Formats. Dieser Teil beschäftigt sich mit „ Werkzeugen “, also Strategien, wie Ihr mit Rassismus umzugehen könnt. Nehmt Euch wieder Papier und einen Stift. Wenn Ihr möchtet, könnt Ihr auch noch einmal auf das Skript schauen, falls Ihr etwas nicht direkt versteht. Außerdem gibt es für unbekannte Wörter wieder das Glossar. Aber jetzt geht es erst einmal los...
2	Ihr habt ja bereits Kun kennengelernt und etwas über seine Situation erfahren. Jetzt erfahrt Ihr, mit welchen „ Werkzeugen “ er seine Situation verbessern könnte.
3	<p>Dafür schauen wir uns erst einmal an was Rassismus ist und welche Auswirkungen er haben kann.</p> <p>Danach schauen wir uns eine Theorie an. Diese Theorie heißt „strukturelle Kompetenz“.</p> <p>Im Anschluss schauen wir, wie wir diese Theorie auf Kun und seine Situation anwenden können und wie sie dabei helfen kann, seine Resilienz zu stärken.</p> <p>Am Ende erfahrt ihr noch, wer euch bei Rassismus und anderen Diskriminierungen helfen kann.</p>
4	<p>In Deutschland sind leider nicht alle Menschen gleichgestellt. Lasst uns das gemeinsam am Beispiel von Kun und Thomas anschauen.</p> <p>Kun, wie Ihr wisst, ist eine Person of Color. Thomas hingegen ist <i>weiß</i>. Das hat zur Folge, dass Thomas keinen Rassismus erlebt und Kun immer wieder Rassismus erlebt.</p> <p>Rassismus hat zur Folge, dass People of Color und Schwarze Personen, es schwerer haben, weniger Zugang zu Ressourcen haben und unter Gewalt leiden. Sie werden daher unabhängig von ihren Fähigkeiten und ihrem Verhalten anders behandelt.</p> <p>Aber was bedeutet Rassismus genau?</p>

Folie	Voice Over
5	<p>Rassismus ist eine Art von Diskriminierung. Durch Rassismus werden Menschen zum Beispiel wegen ihrer Herkunft, ihrer Hautfarbe, ihrer Haare, ihres Namens oder ihrer Sprache diskriminiert, ausgegrenzt und abgewertet. Rassismus ist die Erfindung, dass es bei Menschen unterschiedliche „Rassen“ gibt.</p>
6	<p>Das ist aber falsch! Denn wenn wir uns die Gene von Menschen anschauen, wird uns klar:</p> <p>Unter <i>weißen</i> Menschen gibt es genetisch insgesamt mehr Unterschiede als Unterschiede zwischen <i>weißen</i> und Schwarzen Personen im Allgemeinen.</p> <p>Die künstliche Trennung von <i>weißen</i> Personen und People of Color liegt also nicht daran, dass diese Menschen genetisch unterschiedlich sind. Es liegt daran, dass Menschen sich in einem rassistischen System lediglich auf gewisse Merkmale fokussieren wie zum Beispiel die Pigmentierung der Haut.</p> <p>Diese Unterschiede werden dann mit Eigenschaften verbunden, die nichts mit diesen Merkmalen zu tun haben. Die Pigmentierung der Haut z.B. hat gar nichts mit dem Verhalten und den Kompetenzen einer Person zu tun.</p>
7	<p>Lest bitte folgenden Text:</p> <p><i>(Text lesen)</i></p> <p>Während des Lesens, macht Euch Notizen zu folgenden Fragen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Was sind die drei wichtigsten Aussagen des Textes? 2. Wer hat damals vom Rassismus profitiert und wer profitiert heute vom Rassismus?

Folie	Voice Over
8	<p>Lasst uns nun noch einmal gemeinsam über die wichtigsten Entwicklungen von rassistischen Strukturen sprechen.</p> <p>Um 1500 begannen Menschen in Europa, alle Menschen in „Rassen“ einzuteilen. Es war leichter für <i>weiße</i> Menschen in Europa zu behaupten, dass den Menschen in Europa Teile von Amerika, Asien und Afrika gehören sollten, da sie behaupten konnten als <i>weiße</i> Menschen mehr Rechte zu haben als People of Color und Schwarze Personen. Dies half dabei zu rechtfertigen, Gebiete einzunehmen, Ressourcen zu stehlen und Menschen zu töten.</p> <p>Auch heute noch existieren diese Strukturen. Sie führen dazu, dass <i>weiße</i> Menschen oft mehr Privilegien und Macht haben, als People of Color und Schwarze Personen.</p>
9	<p>Natürlich ist auch die Gesundheitsversorgung, wie alle anderen Strukturen, von rassistischen Denkweisen beeinflusst. Dies hat zur Folge, dass Menschen, die Rassismus erleben, leider oft schlechter behandelt werden als <i>weiße</i> Personen. Dies sehen wir, wenn wir uns die folgenden Zahlen anschauen...</p>
10	<p>Dies sollte aber so nicht sein und ist sogar verboten. Deutschland hat die Menschenrechte unterschrieben und es gibt auch nationale Gesetze. Das deutsche Grundgesetz, also die deutsche Verfassung, verbietet rassistische Diskriminierung. Außerdem gibt es das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und in Berlin auch das Landes-Anti-Diskriminierungsgesetz.</p>
11	<p>Im Gesundheitswesen steht nur die Erkrankung im Mittelpunkt. Oft werden daher keine Fragen nach der Situation gestellt, in der sich eine Person befindet. Das heißt, die Strukturen werden nicht betrachtet. Es wird also nicht mitgedacht, in welchen Lebensumständen eine Person ist. Außerdem reflektieren viele Menschen ihren eigenen Rassismus nicht, den sie durch die rassistischen Strukturen in Deutschland unabsichtlich erlernt haben.</p>
12	<p>Wenn wir uns das nun noch einmal in Bezug auf Kun und Thomas anschauen wird klar, dass die beiden nicht in der gleichen Situation sind. Thomas, als <i>weißer</i> Mann, erfährt keinen Rassismus. Obwohl beide den gleichen Beruf haben, beide sehr viel Kompetenzen haben und beide sehr gerne Menschen pflegen, leben sie in einer Struktur, die Thomas aufgrund seines <i>weiß</i>-seins besser behandelt. Jetzt schauen wir uns an, was das für Auswirkungen haben kann...</p>

Folie	Voice Over
13	<p>Thomas hat strukturell in Bezug auf Rassismus keine Probleme. Außerdem werden die Abschlüsse von Thomas problemlos anerkannt, da er seine Ausbildung in Deutschland gemacht hat. Thomas hatte auch Hilfe von seinen Eltern, die Thomas während seiner Ausbildung Geld geben konnten. Außerdem wird Thomas als „normal“ gesehen. Er erfährt als <i>weiße</i> Person in Bezug auf Gesetze, aufgrund des Wirtschaftssystems und in der Gesellschaft keinen Rassismus. Wenn Thomas krank wird und das Gesundheitssystem braucht, muss er nicht über Rassismus nachdenken. Damit hat er bessere Chancen gut gepflegt zu werden.</p>
14	<p>Kun hingegen hat strukturell in Bezug auf Rassismus Probleme. Die Abschlüsse von Kun müssen noch einmal anerkannt werden, obwohl er eine sehr gute Ausbildung in Vietnam gemacht hat. Kun hatte keine Hilfe von seinen Eltern und musste während seiner Ausbildung und nun während der Anpassungslehrgänge mit sehr wenig Geld auskommen. Außerdem wird Kun in seinem Team nicht als „normal“ gesehen. Er erfährt als Person of Color in Bezug auf Gesetze, aufgrund des Wirtschaftssystems und in der Gesellschaft Rassismus. Wenn Kun krank wird und das Gesundheitssystem braucht, muss er auch noch über Rassismus nachdenken. Damit hat er mehr Probleme als Thomas, falls er erkrankt.</p>
15	<p>Auf dieser Folie könnt Ihr sehen, welche Folgen Kuns Rassismuserfahrung haben kann, wenn er keine Hilfe bekommt und keine Lösung für den Umgang mit Rassismus findet.</p>
16	<p>Wenn Kun dann krank wird, ist es gut möglich, dass im Rahmen der Standardversorgung die eigentlichen Gesundheitsrisiken von Kun nicht erkannt werden.</p>
17	<p>Vor einigen Jahren wurde in Deutschland das Konzept der “Kultursensiblen Pflege” unterrichtet. Dieses Konzept hat versucht, kulturelle Unterschiede zu vermitteln. Rassismus und seine Folgen werden bei diesem Konzept aber unsichtbar. Kun wird in diesem Konzept als “der Andere” gesehen - er erlebt also “Othering”, wird also “fremdgemacht”.</p>

Folie	Voice Over
18	<p>Ein struktureller Blick hilft uns, Kuns Situation und seine Probleme besser zu verstehen. Diesen strukturellen Blick nennt man „Strukturelle Kompetenz“. Dieser Blick kann Diskriminierungen wie z.B. Rassismus sichtbar zu machen. Mit diesem Konzept ist es möglich, das ganze Leben einer Person zu betrachten und herauszufinden, welche Ursachen eine Erkrankung wirklich hat. Außerdem legt dieses Konzept einen Fokus auf den Menschen und nicht auf die „Kultur“. Kun wird in seiner Situation gesehen und nicht auf seine Herkunft reduziert.</p>
19	<p>Mit diesem strukturellen Blick könnte Kun auch auf seine eigene Situation schauen und sich bewusst werden, dass seine Probleme nicht durch ihn selbst verursacht werden, sondern die Strukturen schuld daran sind, dass er z.B. mehr Probleme als Thomas hat.</p>
20	<p>Kun ist auch nicht alleine mit seiner Situation. Neben seinen Netzwerken, also seinen Freundschaften, gibt es in Deutschland auch Organisationen, die dafür da sind, Menschen mit Rassismuserfahrungen zu helfen. Hier findet Ihr einige diese Organisationen. Diskriminierung am Arbeitsplatz ist verboten und diese Menschen können helfen.</p>
21	<p>Kun und Ihr könnt mit der strukturellen Kompetenz aber nicht nur Eure eigene Situation besser verstehen. Sie wird Euch auch helfen, einen besseren Blick auf Patient*innen zu entwickeln, die auch Rassismus erleben. Rassismus ist nämlich nicht das Problem einer Person oder etwas, was mit dem eigenen Verhalten zu tun hat. Rassismus ist in unseren Strukturen. Das zu erkennen kann helfen, besser auf Rassismus zu reagieren und auch anderen Menschen besser helfen zu können.</p>

Impressum

Herausgeber*innen

Empowerment für Diversität – Allianz für Chancengleichheit in der
Gesundheitsversorgung
Augustenburger Platz 1
13353 Berlin
www.empowerment.charite.de
&
Berliner Bildungscampus für Gesundheitsberufe gGmbH
Waldstraße 86-90, 13403 Berlin
www.bildungscampus-berlin.de

Autor*innen:

Simon Lang (Referent für Diversität, BBG gGmbH),
Mareike Rahm (Medienpädagogin BBG)

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