



Bild von macrovector auf Freepik

## Diskriminierung und Stress – besser zusammen arbeiten im Team

<b>Umfang / Format:</b>	8 UStd
<b>Branche:</b>	Stationäre Pflege
<b>Zielgruppe:</b>	Praxisanleitungen (PA) im Bereich Auszubildende für Gesundheits- und Pflegeassistenten
<b>Format:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Individuell betriebsbezogen, <input checked="" type="checkbox"/> betriebsübergreifend, <input checked="" type="checkbox"/> Präsenz, <input checked="" type="checkbox"/> Blended learning, <input type="checkbox"/> Online

### Lernziele



#### **Gesundheitskompetenzen**

Die Teilnehmenden (TN) erweitern ihr Wissen über das Thema Gesundheitsförderung in der Arbeit mit gering Literalisierten und über die Bedeutung von Diskriminierung als gesundheitliche Belastung.

Sie sind für den Einfluss von Vorurteilen auf die Gesundheit sensibilisiert und kennen die Folgen von Stress am Arbeitsplatz.

Sie kennen die rechtlichen Rahmenbedingungen (z.B. das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz) und wissen, wie Informationen auch Beschäftigten mit fehlenden Grundkompetenzen vermittelt werden können.

Die TN bekommen praktische und im Arbeitsalltag einsetzbare Arbeitsmittel zur Hand, die in heterogenen Auszubildendengruppen eingesetzt und auf das eigene Team angepasst werden können.

#### **(Mündliche) Kommunikation**



Die TN lernen in ihrer Rolle als PA mit den Kolleg\*innen in der Ausbildung und gering literalisierten Mitarbeitenden diskriminierungssensibel zu kommunizieren.

## Ausgangslage

In der Pflegebranche wird oft an Arbeitsplätzen mit verschiedenen Berufsgruppen und mit Kontakten nach Außen gearbeitet: Hier entstehen leicht Konflikte, in denen Abwertungen und Diskriminierung eine Rolle spielen. Die Kooperationsbetriebe des Projekts BasisKom-Net kennen das Thema Diskriminierung gut und haben das Angebot dankbar angenommen. Da die Strukturen in den Betrieben bereits bekannt waren konnte das Angebot sofort passgenau zugeschnitten werden, die Zielgruppe waren Praxisanleitungen (PA).

Die Aufgaben der PA sind ein wesentlicher Beitrag zur praktischen Ausbildung von Pflegekräften, die in hohem Maße zu einer Steigerung der Qualität der Ausbildung beitragen und darüber hinaus ein wichtiger Schlüssel für mehr Gesundheit im Pflegealltag sind. Aufgabe der PA ist es, die Auszubildenden schrittweise an die Wahrnehmung der beruflichen Aufgaben als professionell Pflegende heranzuführen und sie gleichzeitig dabei zu unterstützen, ihre jeweilige Rolle zu reflektieren und dabei Selbstfürsorge und eigenen Gesundheitsschutz zu betreiben. Die Auszubildenden in den Assistenzberufen, die Schwierigkeiten mit dem Lesen und Schreiben haben, sind hier besonders gefordert, denn neben der körperlichen Belastung stehen die Auszubildenden unter hohem Zeit- und Leistungsdruck. Den Praxisanleitenden kommt eine bedeutende Rolle beim Kompetenzerwerb der Auszubildenden zu, denen vielfach das Wissen um die gesundheitsbeeinträchtigenden Auswirkungen besonders auch von Diskriminierung am Arbeitsplatz fehlt.

Die von eigenen Lebenserfahrungen geprägte Wahrnehmung beeinflusst, wie Personen ihre Umwelt sehen und wie sie sie in der Folge beurteilen (können). Die Anerkennung von Vielfalt ist eine Haltungsfrage, für ein wertschätzendes Miteinander ist es zudem wichtig, eigene Maßstäbe zu hinterfragen und Widersprüche zuzulassen. Haben Menschen, die miteinander leben und arbeiten, unterschiedliche Hintergründe und Gewohnheiten, kann dies dazu führen, dass Äußerungen im Arbeitsalltag anders verstanden werden als es beabsichtigt war.

Auszubildende, die von Diskriminierung betroffen sind, brauchen Ansprechpersonen, um mit belastenden Situationen besser umgehen zu können und um Unterstützung zu erhalten. Sie brauchen auch Zugang zu Wissen über mögliche außerbetriebliche Anlaufstellen. Darum ist es für Praxisanleitende wichtig, zu wissen, was Diskriminierung ist, wie sich diskriminierendes Verhalten auf den Einzelnen auswirkt und nicht zuletzt eine eigene Sensibilität für das Thema zu entwickeln. Praxisanleitende haben hier eine wichtige Funktion: Sie können durch eine gute und respektvolle Kommunikation dazu beitragen, eine Atmosphäre zu schaffen, in der Ausgrenzung und Abwertung keinen Platz hat. Zu den Aufgaben der PA gehört es, Auszubildende auch bei Konflikten am Arbeitsplatz zu unterstützen. Das kann zu Unsicherheiten und Überforderungen in dieser Rolle führen - nicht alle PA fühlen

sich damit wohl. Um besser auf diese Aufgabe vorbereitet zu sein, sollen die PA mehr über das Thema Diskriminierung am Arbeitsplatz lernen und in ihren Handlungsmöglichkeiten gestärkt werden: Herausfordernde Situationen aus dem Arbeitsalltag müssen wahrgenommen, bewertet und behandelt werden. Dazu wird die Fähigkeit zum Perspektivwechsel benötigt und die PA sollen in der Lage sein, sich in die Situation von Diskriminierung betroffener Mitarbeiter\*innen hineinzusetzen, einen Handlungsbedarf wahrzunehmen und zu benennen. Passende Handlungsoptionen sollen angewendet werden können. Durch die Handlungsfähigkeit sind die PA sicherer in ihrer Rolle und ihr Platz im Team wird gestärkt. Für das gesamte Team können sich damit die gesundheitsfördernden Ressourcen verbessern.

## Inhalte

- Diskriminierungsdimensionen
- Beteiligte im Diskriminierungsgeschehen, Absicht und Wirkung
- Eigenes Rollenverständnis, Haltung und Trennung von Rolle und Person
- Zusammenhänge zwischen Diskriminierung, Stress und Gesundheit
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
- Grundlagen im Umgang mit gering literarisierten Menschen
- Konkrete Handlungsoptionen in der eigenen Praxis

## Methodische Elemente

Im Rahmen eines interaktiven und kollaborativen Lernarrangements erhalten die Teilnehmenden die Gelegenheit, ihre eigenen Erfahrungen zu thematisieren, um auf diesem Weg den Mehrwert einer Auseinandersetzung mit dem Thema diskriminierungskritische Haltung erfahrbar zu machen. Durch Selbstreflexionen und Perspektivwechsel wird der Blick sowohl auf gesellschaftliche Realitäten als auch auf eigene Erfahrungen gelenkt. Der Blick auf eigene Erfahrungen wird durch kurze Inputs zu gesundheitlichen Folgen von Diskriminierungserfahrungen unterstrichen. Entsprechend werden Zusammenhänge sowohl im eigenen als auch im Erleben der Kolleg\*innen und Mitarbeiter\*innen erarbeitet. Die Reflexion der eigenen Wahrnehmung und die Stärkung der Ambiguitätstoleranz unterstützen die Arbeits- und Handlungsfähigkeit der TN in ungewissen und widersprüchlichen Situationen, die durch ihr Konfliktpotenzial Gefährdungen des gesellschaftlichen Miteinanders und der Gesundheit aller Beteiligten provozieren können. Die Perspektive von Mitarbeitenden

einzunehmen, die Schwierigkeiten mit der Schriftsprache haben, sensibilisiert hier für die Zusammenarbeit im Team.

Im Verlauf des Workshops werden informative Phasen durch Verständnissicherungs- und Festigungsphasen unterstrichen. Ein Input zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz unterstreicht die gesellschaftspolitische Relevanz der bearbeiteten Themen und bietet den Teilnehmenden Informationen darüber, wie von Diskriminierung betroffene Personen institutionelle Unterstützung erfahren können. Der Transfer in die Praxis wird durch das Erarbeiten von Handlungsoptionen der Teilnehmenden für ihren Alltag sichergestellt. Hinweise zu regionalen Beratungsstellen und Literaturhinweise zur weiteren Beschäftigung mit dem Thema komplettieren das Angebot.

## Effekte

- Die Teilnehmenden bekommen mehr Handlungssicherheit und wissen, wohin sie weiterverweisen können
- Das Thema Anti-Diskriminierung als Gesundheitsschutz wird nach dem Workshop in die Betriebe gebracht

## Toolbox, Wissensbausteine, Links

Seminarplan:

<https://www.basiskom.de/angebote-basiskomnet/qualifizierung-im-betrieb>

## Kontakt



### Arbeit und Leben Hamburg

Maike Merten

Telefon: +49 (0)40 284016 15

[maike.merten@hamburg.arbeitundleben.de](mailto:maike.merten@hamburg.arbeitundleben.de)

### Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben (Gesamtprojekt)

Anke Frey

Telefon: +49 (0) 202- 97404 – 16

[frey@arbeitundleben.de](mailto:frey@arbeitundleben.de)

<https://www.basiskom.de>

<https://arbeitundleben.de/>