



HMC Training in Deutschland

Inhalt

Unser Ansatz	3
Das Papadopoulos, Tilki, Taylor Model zur Entwicklung kultureller Kompetenz	4
Kultur	6
Simulationsübung: Die Albatros-Kultur.....	6
Das Eisbergmodell	8
Kommunikation	9
Videomaterial	9
Zeichnen nach Anleitung.....	10
Das Kommunikationsquadrat von Friedemann Schultz von Thun.....	11
Thema Diskriminierung.....	13
Kulturelle Missverständnisse	14
Quellen:	15

Unser Ansatz

Die Entwicklung unseres interkulturellen Trainings wurde inspiriert durch das im Rahmen des IENE-Projektes entwickelte PPT-Modell von Prof. Irena Papadopoulou¹. Außerdem wurde die Entwicklung der Trainings angeregt durch die Ausführungen von Prof. Dr. Dominique Bouchet² (im Rahmen eines HMC-Partnertreffens), bei denen es um das Bewusstmachen interkultureller Missverständnisse und den Umgang mit diesen ging.

In Anlehnung an das PPT-Modell ging es uns im ersten Schritt des Trainings um die Entwicklung eines kulturellen Bewusstseins anhand der Beschäftigung mit dem Kulturbegriff, kulturprägender Faktoren und der Reflektion der eigenen kulturellen Identität.

Ebenso waren das Bewusstmachen und Hinterfragen von Vorurteilen und des Denkens in Stereotypen Thema.

In einem weiteren Themenblock behandelten wir die verbale und nonverbale Kommunikation, unterschiedliche Möglichkeiten des Sendens und Empfangens von Nachrichten sowie die Entstehung von Missverständnissen sowie ihre Vermeidung.

Die Teilnehmer haben sich außerdem mit dem Thema Selbstbild und Fremdbild bzw. dem Spannungsfeld Selbstwahrnehmung und Fremdwahrnehmung beschäftigt. Hinzu kam die Beschäftigung mit dem Themenblock Diskriminierung.

In einem weiteren Schritt haben die Teilnehmer reflektiert, welche Faktoren wichtig sind, um sich in dem beruflichen Bereich der Altenhilfe und in einem Kollegenteam wohl zu fühlen und sich mit der Arbeit identifizieren zu können.

Der entscheidende Baustein des Trainings war die Beschäftigung mit konkreten missverständlichen Situationen in den Einrichtungen und Diensten der Teilnehmer.

In allen Abschnitten des Trainings war uns der Praxisbezug zur Realität des Arbeitsalltags der Teilnehmer sehr wichtig. Beispielsweise wurde der Kulturbegriff auch heruntergebrochen auf die Kultur eines Unternehmens oder eines Wohnbereichs in einer stationären Pflegeeinrichtung oder die Bedeutung vom Wert von Arbeit war bei der Behandlung kulturprägender Faktoren wie Einstellungen und Werte Thema.

Außerdem war es für uns entscheidend, im Rahmen der Trainings ein vertrauensvolles und wertschätzendes Klima zu pflegen, in dem konträre Meinungen aber auch Ängste, Bedürfnisse und Erwartungen vertreten und aufgegriffen werden können.

Das Papadopoulos, Tilki, Taylor Model zur Entwicklung kultureller Kompetenz

1998 veröffentlichte Prof. Papadopoulos zusammen mit Mary Tilki und Gina Taylor das Model zur Entwicklung transkultureller Kompetenz.

Unter der Prämisse, dass die Migration von Menschen und somit auch von Pflegekräften neue Herausforderungen mit sich bringt, soll dieses Model bei der Ausbildung sowie Fort- und Weiterbildung von Pflegekräften und Angehörigen von Gesundheitsberufen Anwendung finden. Dafür bedarf es, nach Ansicht von Papadopoulos, mehr kultureller Kompetenz einer jeden Fachkraft im Gesundheitswesen.

Das PTT-Model besteht aus vier Stufen, die aufeinander aufbauend, kulturelle Kompetenz entwickeln sollen. Jede Stufe beinhaltet eine konzeptuelle Aufgliederung, so dass jede lernende Person ihrer Qualifizierung entsprechend einsteigen kann.

Kulturelles Bewußtsein

- 1.1. Kultur und kulturelle Identität
- 1.2. Die Herausforderung, in einer multikulturellen Gesellschaft zu leben
- 1.3. Pflege/ Modelle der Gesundheitsfürsorge zur Förderung transkultureller Gesundheit und kultureller Kompetenz
- 1.4. Ethnozentrismus und Stereotypie

Kulturelle Kompetenz

- 4.1. Rassismus, Diskriminierung und Ungleichheiten angehen und bekämpfen
- 4.2. Kulturkompetente Pflege für Kinder und ihre Familien
- 4.3. Kulturkompetente Pflege für Erwachsene und ältere Menschen
- 4.4. Kulturkompetente Pflege für Menschen mit geistig-seelischen Erkrankungen

Kulturelles Wissen

- 2.1. Migration: Ursachen, Prozesse und Herausforderungen
- 2.2. Allgemeine und spezifische kulturelle Gesundheitsvorstellungen und - Verhalten
- 2.3. Gesundheitsunterschiede
- 2.4. Nationale und Europäische Gesetzgebung, bezüglich Immigration, Menschenrechte und Gesundheitsleistungen

Kulturelle Sensibilität

- 3.1. Grundlagen transkultureller Kommunikation
- 3.2. Barrieren transkultureller Kommunikation
- 3.3. Bestärkung von Kunden
- 3.4. Universalismus, Relativismus und Menschenwürde

Die Erste Stufe ist das kulturelle Bewusstsein, sie stellt einen wichtigen Einstieg dar. Hier geht es darum, die eigenen Werte und Glaubensgrundsätze zu ergründen und zu reflektieren. Anhand der einzelnen Gliederungsschritte soll man sich der eigenen kulturellen Identität annähern. So kann man schließlich erkennen, wie grundlegend die eigene kulturelle Identität die eigenen Wertvorstellungen und Glaubenssätze prägt. Und so verhält es sich auch mit den eigenen gesundheitlichen Überzeugungen und Praktiken.

Die zweite Stufe beschäftigt sich mit dem kulturellen Wissen. Papadopoulos hält es für angebracht, Menschen auch mit verschiedenen ethnischen Gruppen in Kontakt zu bringen, um deren Vorstellungen von Gesundheit und die damit verbundenen Verhaltensweisen kennenzulernen. Das kulturelle Wissen kann nicht allein durch theoretische Inhalte vermittelt werden. Es ist wichtig zu verstehen, dass es Ähnlichkeiten und Unterschiede zwischen verschiedenen kulturellen Gruppen gibt. Es existieren ebenso Ungleichheiten im Gesundheitszustand von Menschen innerhalb der kulturellen Gruppen aber auch die Gruppen als Ganze weisen Ungleichheiten im Gesundheitszustand auf. Eine wichtigen Kernthese des PTT-Models, ist die Aussage, dass Angehörige des Gesundheitssystems, also auch Pflegekräfte, Macht ausüben als Teil des Systems.

In der dritten Stufe, der kulturellen Sensibilität, wird die Art und Weise betrachtet, wie Pflegekräfte Personen wahrnehmen, die sich in ihrer Obhut befinden. Papadopoulos vertritt die Auffassung, dass gesundheitliche Versorgung immer auf der Basis einer echten Partnerschaft stattfinden muss. Kulturelle Sensibilität beinhaltet also auch ein hohes Maß an Bewusstwerdung über die eigene Position, die Rollenerwartung aber auch das Rollenverhalten von Pflegekräften und anderen Angehörigen des Gesundheitssystems.

Die vierte Stufe des PTT-Models stellt gewissermaßen eine Synthese der in den vorangegangenen Stufen gewonnenen Erkenntnisse bereit. Der Focus wird aber auch auf die praktischen Fähigkeiten gelenkt, wie Einschätzung des Bedarfs, klinische Diagnose und andere pflegerische Eigenschaften. Papadopoulos hebt hier insbesondere die Notwendigkeit hervor, Rassismus und Diskriminierung zu erkennen, wie auch andere Formen repressiver Praxis.

Kultur

Annäherung an den Begriff „Kultur“, durch Impulsvortrag und Simulationen aber auch Kartenabfragen und Arbeit im Plenum. Am Anfang steht die Frage, wer bin ich, woher komme ich? Aber auch, was ist deutsch, was ist eigentlich deutsche Kultur?

Simulationsübung: Die Albatros-Kultur

Sozialform: Plenumsarbeit

Ziele

Die Teilnehmer werden angeregt, eigene kulturell geprägte Interpretationen von Handlungen anderer zu reflektieren und erleben, dass es auch andere Interpretationsmöglichkeiten geben kann.

Vorgehen

Zwei Teilnehmer aus der Gruppe bekommen ohne weitere Hintergrundinformationen und nicht im Beisein der Gruppe eine Einweisung in ihre Rollen als männlicher und weiblicher Vertreter der Albatros-Kultur.

Die Gruppe sitzt im Stuhlkreis vor einem Stuhl unter den eine Schale mit Erdnüssen gestellt wurde. Sie werden darüber informiert, dass gleich ein Mann und eine Frau als Vertreter der Albatros-Kultur in den Raum kommen werden. Sie werden aufgefordert das Verhalten der Beiden zu beobachten.

Simulation

Die beiden Vertreter der Albatros-Kultur kommen freundlich lächelnd in den Raum. Der Mann geht mit einem deutlichen Abstand vor der Frau. Sie bleiben kurz in der Mitte stehen und betrachten die Anwesenden freundlich. Dann gehen sie ohne zu sprechen, lächelnd an den der Reihe Anwesenden mit Blickkontakt entlang. Wenn Zuschauer die Beine übereinander geschlagen haben setzen sie das übergeschlagene Bein behutsam aber bestimmt auf den Boden, wenn nötig auch mehrfach. Der Mann tut dies ausschließlich bei den Männern und die Frau bei den Frauen.

Anschließend setzt sich der Mann auf den Stuhl und die Frau kniet neben ihm auf dem Boden nieder. Sie reicht ihm die Schüssel mit den Erdnüssen und er beginnt demonstrativ kauend zu essen. Nachdem er ein paar Erdnüsse gegessen hat reicht er ihr ebenfalls die Schüssel und sie isst einige Erdnüsse.

Nachdem sie die restlichen Erdnüsse wieder unter seinen Stuhl gestellt hat legt der Mann seine Hand auf ihre Schulter und sie neigt sich mit der Stirn dreimal bis zur Erde hinunter.

Anschließend erheben sich die beiden und gehen wiederum freundlich lächelnd hintereinander, wobei der Mann wieder mit einem Abstand vorweg an den Anwesenden vorbei nach draußen geht.

Beschreibung und Interpretation der Simulation

Im Anschluss an die Simulation werden die Zuschauer aufgefordert, zu beschreiben was sie beobachtet haben ohne es zu bewerten oder zu interpretieren. Wenn dennoch wertende oder interpretierende Beschreibungen kommen, wird dies an die Teilnehmer zurückgemeldet, um sie dafür zu sensibilisieren, dass sie durch die Brille ihres eigenen Wertesystems auf die Situation schauen.

Im nächsten Schritt können dann sowohl die beiden Simulanten als auch die Zuschauer ihre Empfindungen, Bewertungen und Interpretationen zu der Simulation einbringen. (Häufig wird hier eine patriarchalische Gesellschaftskultur vermutet in der die Frau dem Mann unterlegen ist und ihm zu dienen hat.

Anschließend erhalten die Teilnehmer folgende Informationen über die Albatros-Kultur:

Bei der Albatros-Kultur handelt es sich um eine matriarchalische Kultur. Die Erde wird als Muttergottheit verehrt. Große Füße sind in dieser Kultur ein Schönheitsideal, da sie einen guten Kontakt zur Muttergottheit ermöglichen. Erdnüsse gelten als rituelle Speise, die es ermöglicht, die Kraft der Muttergottheit zu erschließen.

Gästen wird in der Albatros-Kultur eine besondere Ehre erwiesen, indem ein möglichst guter Kontakt zur Erde geschaffen wird, beispielsweise durch das Aufsetzen beider Füße auf den Boden.

Da Frauen ebenso wie die Muttergottheit Leben hervorbringen können, genießen sie in der Albatros-Kultur besondere Privilegien. Männer müssen zum Schutz der Frauen immer einige Schritte vor ihnen gehen und Lebensmittel vorkosten. Frauen dürfen in engem Kontakt zur Muttergottheit auf der Erde sitzen, Männer müssen hingegen mit Abstand zur Erde auf Stühlen Platz nehmen. Männer haben nur über die Frauen die Möglichkeit, Kontakt zur Muttergottheit aufzunehmen, indem sie ihre Hand auf die Schulter der Frauen legen. Die Energie die die Frauen von der Erde aufnehmen kann dann über deren Körper zum Mann fließen. Grundsätzlich ist es Männern der Albatros-Kultur nicht gestattet, Frauen ohne deren vorherige Aufforderung zu berühren.

Anschließende Diskussion

In der anschließenden Diskussion werden die Teilnehmer dazu angeregt über die Ursachen möglicher Fehlinterpretationen zu reflektieren.

Materialien: Schüssel mit Erdnüssen, Stuhl

Zeitbedarf: ca. 30 – 45 Min.

Das Eisbergmodell

Sozialform: Plenumsarbeit

Ziel

Die Teilnehmer werden sich der Tatsache bewusst, dass es, neben den offensichtlichen Dingen die eine Kultur ausmachen, viele verborgene aber meist emotional bedeutendere Faktoren gibt, die eine Kultur prägen.

Ablauf

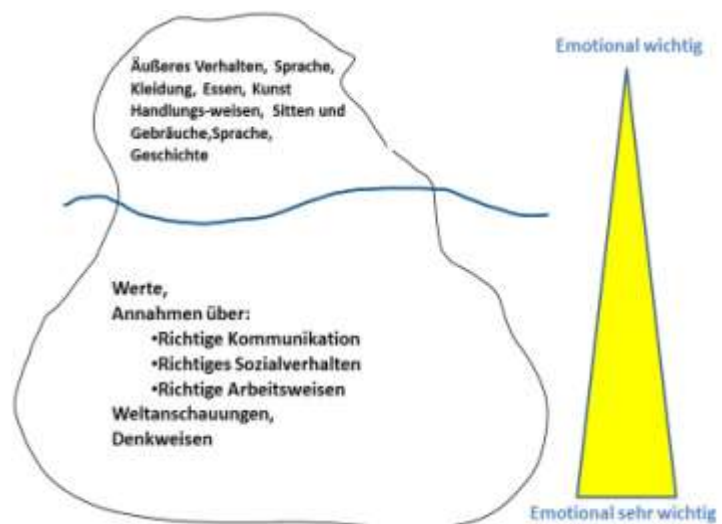
Auf einem Flipchart-Papier ist ein großer Eisberg aufgemalt dessen Spitze zu ca. einem Zehntel aus der Wasseroberfläche herausragt.

Die Fragestellung an die Teilnehmer lautet: Was ist Kultur, was sind Faktoren die kulturell relevant / prägend sind.

Gemeinsam mit den Teilnehmern werden nun die Faktoren, von Kultur erarbeitet und jeweils in die sichtbaren und (über der Wasseroberfläche) und die unsichtbaren Bereiche (unter der Wasseroberfläche) des Eisbergs geschrieben.

Hierbei wird deutlich, dass neben den sichtbaren, das heißt bewusst wahrnehmbaren Faktoren wie der Sprache, Kleidung, Essen oder Sitten und Gebräuchen ein sehr großer nicht sichtbarer, oft unbewusster Teil ist, wie bspw. Normen, Werte, Glaube und Philosophie.

Im Rahmen gemeinsamer Überlegungen mit den Teilnehmern wird ebenfalls deutlich, dass diese Bereiche eine höhere emotionale Bedeutung haben und die sichtbaren Bereiche stark beeinflussen.



In einem zweiten Schritt kann diese Erkenntnis vom allgemeinen Kulturbegriff auf Kulturen in Milieus, in Berufssparten oder am Arbeitsplatz (bezogen auf eine Einrichtung oder heruntergebrochen auf einen Wohnbereich) übertragen werden. Die Teilnehmer reflektieren bspw., dass der Wert von Arbeit oder die Arbeitsauffassung/-einstellung sehr unterschiedlich und durch verschiedene Faktoren geprägt sein kann.

Material: Flipchart + Papier

Zeitbedarf: ca. 30 Min.

Kommunikation

Ziel dieser Trainingseinheit ist es, dass die Teilnehmer sich mit dem Begriff Kommunikation auseinandersetzen und darüber reflektieren, auf welche Weise sich Missverständnisse entwickeln können.



Cartoon als Einstieg³

Videomaterial

Das Vier Ohren Modell⁴:

<https://youtu.be/ickS3HHpCII>

Loriot, das Frühstücksei⁵:

<http://dai.ly/x2m6b4k>

Zeichnen nach Anleitung

Sozialform: Partnerarbeit / Auswertung im Plenum

Ziel:

Die Teilnehmer erleben, dass der Sender bei mündlichen Arbeitsanweisungen oft eine andere Vorstellung von dem Arbeitsauftrag hat, als der Empfänger des Auftrages. Die Teilnehmer stellen fest, dass es eine große Herausforderung ist Arbeitsaufträge klar zu formulieren und, dass die Vorstellungen des Gegenübers von dem, was verlangt wird häufig stark abweichen.

Vorgehen:

Die Teilnehmer werden in Zweiergruppen aufgeteilt. Ein Partner übernimmt die Rolle des Zeichnenden und der andere Partner die Rolle des Anleiters. Der Zeichnende erhält ein leeres Blatt Papier und einen Stift. Der Anleiter erhält einen Bogen auf dem einfache, geometrische Formen aufgezeichnet sind, die er dem Zeichner aber zunächst nicht zeigen darf. Das Paar setzt sich Rücken an Rücken, wobei der Zeichner an einem Tisch (als Zeichenunterlage) Platz nimmt.

Die Aufgabe besteht nun darin, dass der Zeichner versucht anhand von Erklärungen / Anweisungen des Anleiters die Abbildung auf der Vorlage nachzuzeichnen. Der Anleiter darf dabei nicht sehen, was sein Partner zeichnet und muss sich allein auf seine Möglichkeiten der verbalen Kommunikation und auf die Umsetzungsfähigkeiten des Zeichners verlassen.

Nachdem die Bilder fertig sind, werden sie für alle sichtbar neben den Vorlagen an eine Pinnwand gehängt. Im Plenum wird nun über die Herausforderung, klare Anweisungen zu geben darüber wie unterschiedlich die Bilder in den Köpfen von Sender und Empfänger sein können, reflektiert.

Material: Zeichenvorlagen mit einfachen geometrischen Formen, ein leeres Blatt Papier und ein Stift, Pinnwand und Pinnadeln

Zeit: ca. 20 Minuten

Das Kommunikationsquadrat von Friedemann Schulz von Thun

Ziel:

Die Teilnehmer erkennen, dass es nicht möglich ist, nur auf einer Ebene zu kommunizieren. Sie reflektieren darüber, wie es möglich ist, Kommunikationsprobleme zu erkennen.

Das Kommunikationsquadrat⁶



Das Kommunikationsquadrat ist das bekannteste Modell von Friedemann Schulz von Thun und inzwischen auch über die Grenzen Deutschlands hinaus verbreitet. Bekannt geworden ist dieses Modell auch als "Vier-Ohren-Modell" oder "Nachrichtenquadrat".

Wenn ich als Mensch etwas von mir gebe, bin ich auf vierfache Weise wirksam. Jede meiner Äußerungen enthält, ob ich will oder nicht, vier Botschaften gleichzeitig:

- eine Sachinformation (worüber ich informiere) – **blau**
- eine Selbstkundgabe (was ich von mir zu erkennen gebe) – **grün**,
- einen Beziehungshinweis (was ich von dir halte und wie ich zu dir stehe) – **gelb**,
- einen Appell (was ich bei dir erreichen möchte) – **rot**.

Ausgehend von dieser Erkenntnis hat Schulz von Thun 1981 die vier Seiten einer Äußerung als Quadrat dargestellt. Die Äußerung entstammt dabei den "vier Schnäbeln" des Senders und trifft auf die "vier Ohren" des Empfängers. Sowohl Sender als auch Empfänger sind für die Qualität der Kommunikation verantwortlich, wobei die unmissverständliche Kommunikation der Idealfall ist und nicht die Regel.

Die vier Ebenen der Kommunikation

Auf der **Sachebene** des Gesprächs steht die Sachinformation im Vordergrund, hier geht es um Daten, Fakten und Sachverhalte. Dabei gelten drei Kriterien:

- wahr oder unwahr (zutreffend/nicht zutreffend)

- relevant oder irrelevant (sind die aufgeführten Sachverhalte für das anstehende Thema von Belang/nicht von Belang?)
- hinlänglich oder unzureichend (sind die angeführten Sachhinweise für das Thema ausreichend, oder muss vieles andere zusätzlich bedacht werden?)

Die Herausforderung für den Sender besteht auf der Sachebene darin, die Sachverhalte klar und verständlich auszudrücken. Der Empfänger kann auf dem Sachohr entsprechend der drei Kriterien reagieren.

Für die **Selbstkundgabe** gilt: Wenn jemand etwas von sich gibt, gibt er auch etwas von sich. Jede Äußerung enthält gewollt oder unfreiwillig eine Kostprobe der Persönlichkeit – der Gefühle, Werte, Eigenarten und Bedürfnisse. Dies kann explizit (“Ich-Botschaft”) oder implizit geschehen.

Während der Sender mit dem Selbstkundgabe-Schnabel implizit oder explizit, bewusst oder unbewusst, Informationen über sich preis gibt, nimmt der Empfänger diese mit dem Selbstkundgabe-Ohr auf: Was ist das für einer? Wie ist er gestimmt? Was ist mit ihm? usw.

Auf der **Beziehungsseite** gebe ich zu erkennen, wie ich zum Anderen stehe und was ich von ihm halte. Diese Beziehungshinweise werden durch Formulierung, Tonfall, Mimik und Gestik vermittelt.

Der Sender transportiert diese Hinweise implizit oder explizit. Der Empfänger fühlt sich durch die auf dem Beziehungssohr eingehenden Informationen wertgeschätzt oder abgelehnt, missachtet oder geachtet, respektiert oder gedemütigt.

Die Einflussnahme auf den Empfänger geschieht auf der **Appellseite**. Wenn jemand das Wort ergreift, möchte er in aller Regel etwas erreichen. Er äußert Wünsche, Appelle, Ratschläge oder Handlungsanweisungen.

Die Appelle werden offen oder verdeckt gesandt. Mit dem Appell-Ohr fragt sich der Empfänger: Was soll ich jetzt (nicht) machen, denken oder fühlen?

Thema Diskriminierung

Zeigen eines Videos.

Film über Vorurteile der Webseite [aktiv-gegen-diskriminierung.de](http://www.aktiv-gegen-diskriminierung.de)⁷

<http://www.downvids.net/gegen-vorurteile-ein-super-video--370828.html>

Der Film macht dem Zuschauer auf die Neigung beeinflusst durch Vorurteile in vermeintlich eindeutigen Situationen vorschnelle Beurteilungen abzugeben. Der Film stößt den Zuschauer auf die Neigung, in vermeintlich eindeutigen Situationen vorschnell zu urteilen.

Bearbeiten von Textmaterial zum Themenkomplex Diskriminierung

Die Teilnehmer bekommen paarweise oder in Kleingruppen Texte zum Thema Diskriminierung. Die Texte unterscheiden sich von Paar zu Paar bzw. Kleingruppe zu Kleingruppe innerhalb der Gruppe. Themenkomplexe sind:

- Diskriminierung:
 - Definitionen
 - Arten von Diskriminierung
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Zunächst liest jeder Teilnehmer den Text still für sich und anschließend diskutiert das Paar oder die Kleingruppe über den Inhalt. Die Paare / Kleingruppen fassen die wichtigsten Inhalte und eigenen Erkenntnisse, die eine Anbindung an die eigene berufliche Praxis bekommen, in einer Kurzpräsentation zusammen. Abschließend werden die Inhalte im Plenum vorgestellt und diskutiert.

Material:

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG):

<http://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze/allgemeines-gleichbehandlungsgesetz.html>

Texte zu verschiedenen Arten der Diskriminierung:

<http://www.bpb.de/apuz/221573/diskriminierung-antidiskriminierung-begriffe-und-grundlagen?p=all>

<http://www.aktiv-gegen-diskriminierung.info/diskriminierungsformen>

<http://www.agg-ratgeber.de/de/begriffe/diskriminierungsformen.html>

https://www.google.de/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=19&ved=0ahUKEwiVipu02JbXAhVHQZoKHWTIBME4ChAWCFawCA&url=https%3A%2F%2Fwww.bertelsmann-stiftung.de%2Ffileadmin%2Ffiles%2FProjekte%2F28_Einwanderung_und_Vielfalt%2FFaktenammlung_Diskriminierung_BSt_2015.pdf&usq=AOvVaw1LyB6iYDbD3tJyxHcUZ_wx

Zeit: 90 min

Kulturelle Missverständnisse

Ziel: Die Teilnehmer reflektieren die Bedeutung von kulturellen Missverständnissen. Sie erarbeiten anhand konkreter, missverständlicher, im Arbeitsalltag erlebten Situationen neue Lösungsansätze.

Vorgehen:

Gemeinsam mit den Teilnehmern werden in einer Art Brainstorming Beispiele kultureller Missverständnisse erarbeitet. Hier empfiehlt es sich, eine Sammlung solcher Beispiele im Vorfeld zu erstellen, sei es durch Interviews von Pflegekräften oder -Schülern, sei es durch Beispiele aus vorangegangenen Trainings. Anhand dieser Beispiele, erleichtert man den Teilnehmern, die Suche nach Beispielen, seien es herausfordernde Situationen, seien es humorvolle Erlebnisse.

Die Teilnehmer einigen sich im Anschluss auf eine Situation, die in einem Rollenspiel dargestellt werden soll. Die Situation wird noch einmal genau hinterfragt, die einzelnen Rollen werden mit Teilnehmern besetzt. Es wird gemeinsam eine Regieanweisung erstellt, dies kann mündlich oder schriftlich geschehen.

Das Rollenspiel wird so oft geprobt, bis der/die Teilnehmerin, der/die die Situation selbst erlebt hat, mit dem Ablauf zufrieden ist. Jetzt wird das Rollenspiel erneut durchgeführt, und dabei auf Video aufgenommen.

Gemeinsam wird das Video von allen Teilnehmern bewertet. Möglicherweise muss das Filmen des Rollenspiels wiederholt werden. Die am Rollenspiel beteiligten Teilnehmer schildern ihre Erlebnisse und Gefühle, die anderen Teilnehmer beschreiben ihre Beobachtungen.

Gemeinsam wird nun überlegt, wie die im Rollenspiel dargestellte Situation anders hätte verlaufen können. Es wird erarbeitet, wie sich die an der Situation Beteiligten anders verhalten müssen, so dass alle Personen sich wertgeschätzt und verstanden fühlen. Die Rollenanweisungen werden entsprechend verändert und das Rollenspiel wird erneut so lange geprobt, bis die Teilnehmer einverstanden sind. Jetzt wird das Rollenspiel erneut durchgeführt, und dabei auf Video aufgenommen.

Gemeinsam wird das Video von allen Teilnehmern bewertet. Durch die intensive Arbeit an konkreten Situationen und das Erleben im Spiel werden den Teilnehmern die Problematiken vertiefend präsent gemacht und es eröffnen sich Lösungsmöglichkeiten zu denen sie vorher keinen Zugang hatten.

Material: Videokamera oder Smartphone, Fernseher oder Laptop, Beamer, Lautsprecher, evtl. Moderationswand, -Karten

Zeit: 60 – 90 min.

Quellen:

-
- ¹ Papadopoulos I, Tilki M and Taylor G (1998): Transcultural Care: A guide for Health Care Professionals.
 - ² Bouchet, Dominique. 1996a. Avoiding cross cultural misunderstandings. Aarhus, Denmark: Afveje.
 - ³ <https://de.wikibooks.org/w/index.php?title=Datei:4-Seiten-Modell.pdf&oldid=375688>
 - ⁴ Das Vier Ohren Modell: <https://youtu.be/ickS3HHpCII>
 - ⁵ Lorient, das Frühstücksei: <http://dai.ly/x2m6b4k>
 - ⁶ <https://www.schulz-von-thun.de/die-modelle/das-kommunikationsquadrat>
 - ⁷ <http://www.aktiv-gegen-diskriminierung.de/willkommen/>