



Konzeptionelle Überlegungen: Prävention von Diskriminierung mit praktischem Bezug in der Universitätsmedizin Göttingen



AGENDA

- Ethische Fragestellung
- Was ist Ethik in der Pflege?
- Klärung von Begrifflichkeiten
- Praxisbezogene Maßnahmen in der UMG in Bezug auf Diskriminierung
- Schlussgedanke

Ethische Fragestellung

„Wie können Gesundheitseinrichtungen sicherstellen, dass internationale Fachkräfte gleichberechtigt behandelt, wertgeschätzt und in Arbeitsprozesse integriert werden, während gleichzeitig kulturelle Vielfalt gefördert und Diskriminierung systematisch verhindert wird?“

Berührungspunkte der Pflegefachkräfte

Ethische Prinzipien

- Menschenwürde und der Respekt
- Gerechtigkeit bzw. die Gleichbehandlung
- Chancengleichheit

Qualität der Patientenversorgung

- Diskriminierung in Pflege-Teams kann die interprofessionelle Zusammenarbeit und damit die Versorgungsqualität gefährden



Eine respektvolle und diskriminierungssensible
Zusammenarbeit

Bildquelle: Adobe Stock

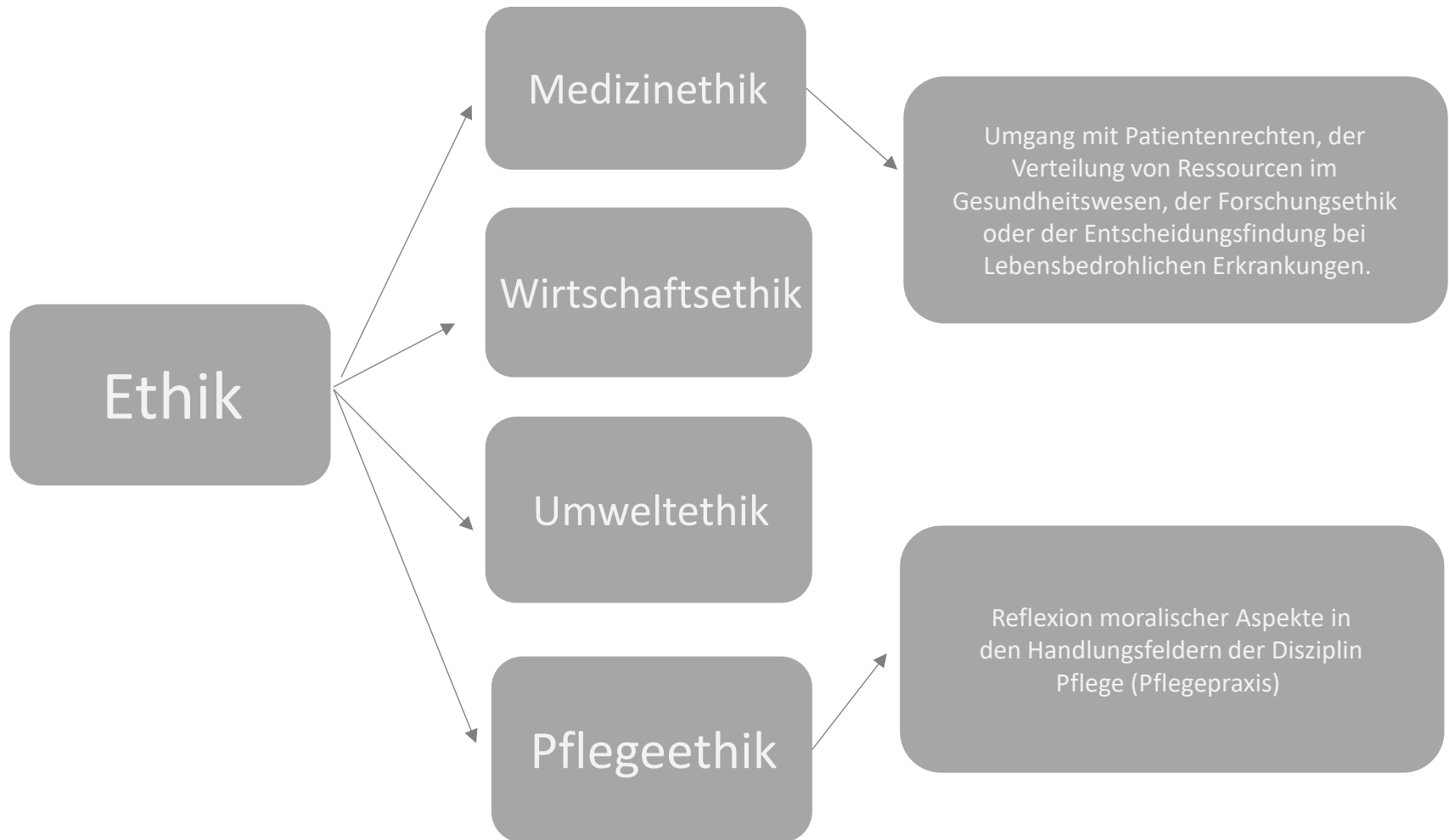
Was ist ETHIK in der Pflege?

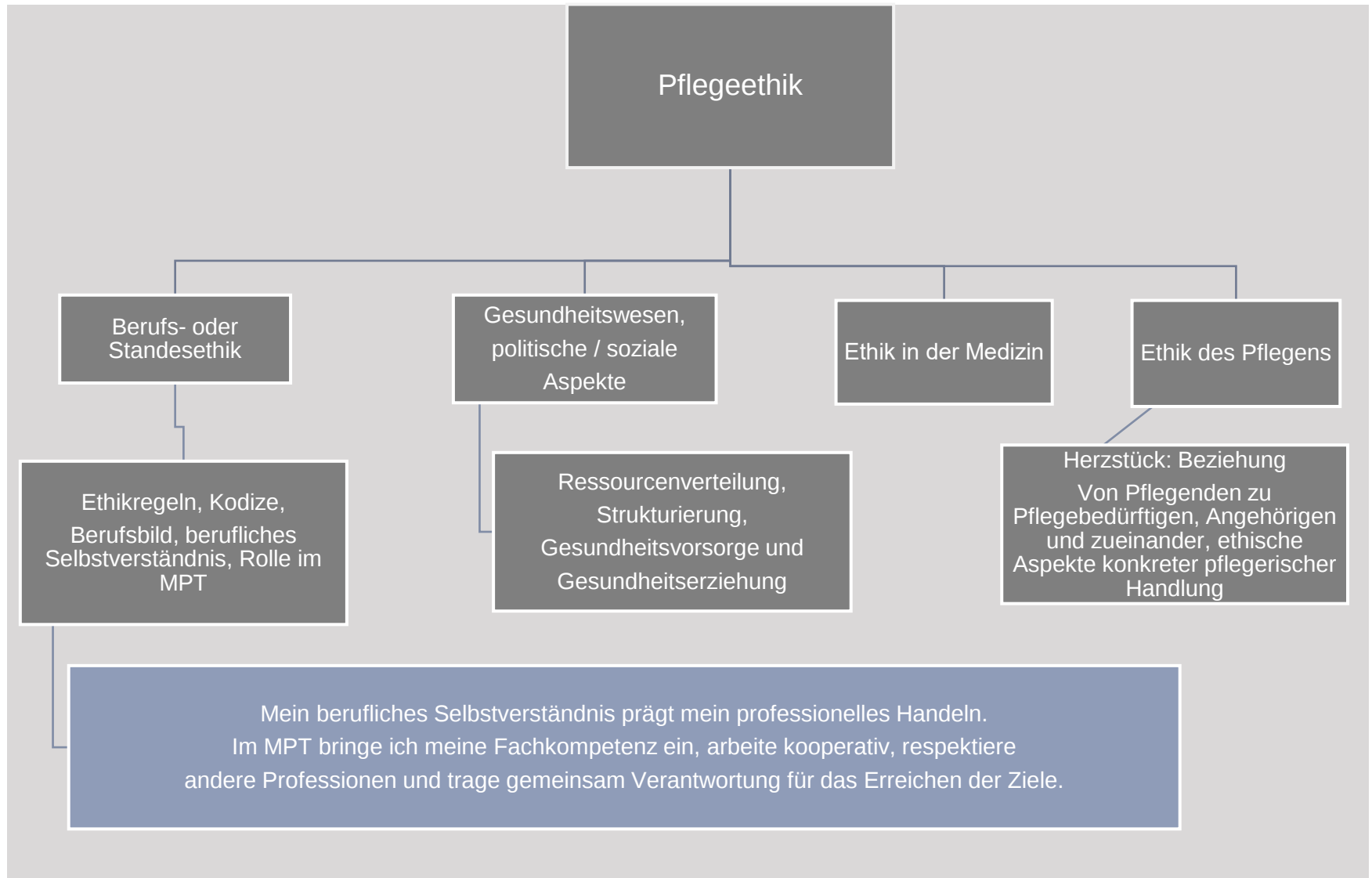
Ethik ist die Reflexion von Moral. Sie ist ein Teilgebiet der Philosophie und will durch das Befassen mit Werten, Normen und Moral eine Anleitung zum richtigen Handeln geben!

„Wer kritisch über moralische Überzeugungen nachdenkt, betreibt damit Ethik, ob er das nun allein in einem Zimmer oder mit Kollegen am Übergabetisch einer Station tut.“

Zitat: Reinhard Lay & Needham (2022)

PFLEGE-ETHIK







**[https://deutscher-
pflegerat.de/wp-content/
uploads/2021/11/
ICN_Ethikkodex_2021.pdf](https://deutscher-pflegerat.de/wp-content/uploads/2021/11/ICN_Ethikkodex_2021.pdf)**
deutscher-pflegerat.de

4. Pflegefachpersonen und globale Gesundheit

4.7 fördern Gerechtigkeit, Menschenrechte und das Gemeinwohl

Begrifflichkeiten

Diversität

- Vielfalt und Unterschiedlichkeiten von Menschen

Diskriminierung

- Benachteiligung oder Ausgrenzung von Menschen

Rassismus

- Abwertung oder Benachteiligung von Menschen aufgrund ihrer Herkunft oder Hautfarbe

Relevanz im Klinikalltag



Bildquelle: Adobe Stock

Relevanz im Klinikalltag

- Unterschiedliche Sprachen, kulturelle Hintergründe, Geschlechter, Altersgruppen, Religionen, Perspektiven
- Verschiedene Berufsgruppen, Qualifikationen und Biografien
- Unterschiedliche gesundheitliche und soziale Ausgangslagen

Was bedeutet Diversität in der Uniklinik?

Vielfalt der Patient:innen, Mitarbeitenden und Studierenden bewusst berücksichtigen

- gute Versorgung
- faire Zusammenarbeit
- chancengleiche Ausbildung

CAVE! Potenzial für Diskriminierung

Rassistische Handlungen

- Systematisch, wiederholte und Würde verletzende Handlung, die gezielt aufgrund ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Nationalität oder Religion erfolgen
- Bewusst oder unbewusst

Quelle: Grace Lugert-Jose

Betroffene berichten

- Unterschwellige Anfeindung oder Mikroagression
- Isolationen innerhalb des Teams
- Übermäßige Kritik unfaire Leistungsbeurteilung
- Belächeln oder Diskreditieren sprachlicher Fähigkeiten
- Verweigerung der Entwicklungsmöglichkeiten

Quelle: Grace Lugert-Jose

Verpflichtende Maßnahmen auf allen Ebenen

Arbeitgeber:innen sind lt. Allgemeines Gleichstellungsgesetz (AGG, §12 Abs.1) verpflichtet geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um Diskriminierung zu verhindern und Betroffene zu schützen



Aspekte eines erfolgreichen Integrationsmanagements

Quelle: Grace Lugert-Jose

Förderung eines integrativen und respektvollen Arbeitsplatzes

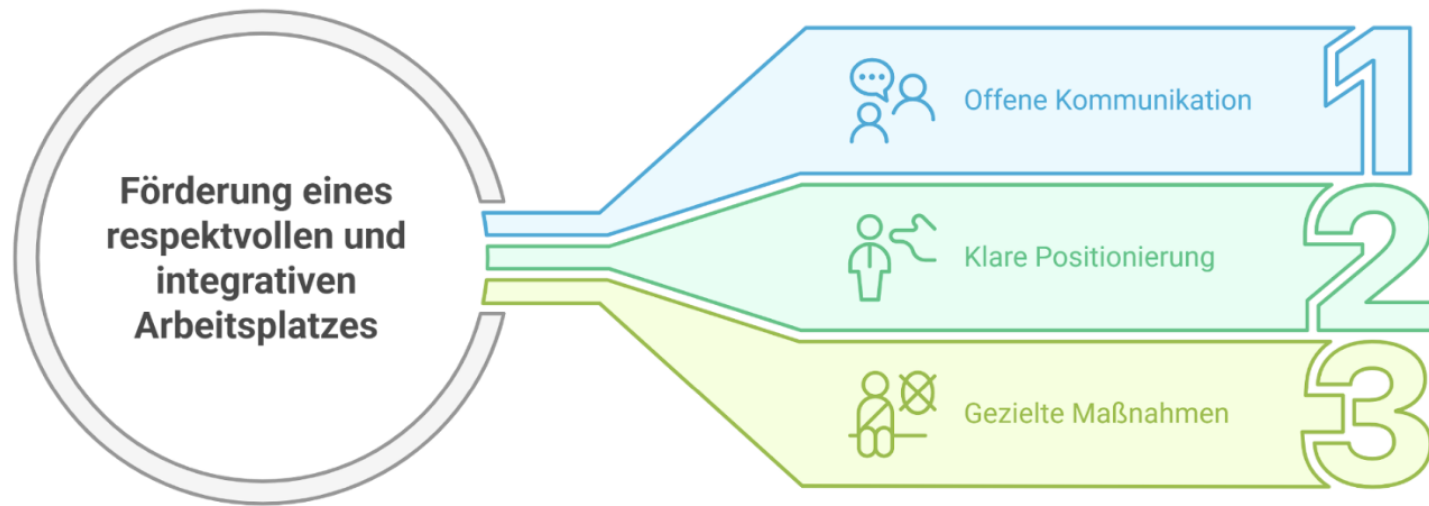


Abbildung 4: Förderung eines respektvollen und integrativen Arbeitsplatzes
Quelle: Eigene Darstellung

Quelle: Grace Lugert-Jose

Praktische Maßnahmen gegen Diskriminierung



Bildquelle: Adobe Stock

Praktische Maßnahmen gegen Diskriminierung

UMG - Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität koordiniert die Diversitätsarbeit

- Diversitätstag, regelmäßig im Mai
 - Diversitätspreis für Innovationen für eine plurale und demokratische Universitätskultur
- Diversitätsaudit ab 2016, gültig bis 2027
- Simulationszentrum (STÄPS) und Diversität
 - Patient*innensimulator ohne geschlechtsspezifische Merkmale
- Austausch

VIELFALT [®]
GESTALTEN
RE-AUDIT
DES STIFTERVERBANDES
—
ZERTIFIKAT 2024



Praktische Maßnahmen gegen Diskriminierung

Gleichstellungsbüro der UMG

- Ein Gleichstellungsplan dient als Grundlage für die Umsetzung des Gleichstellungsauftrag
- ca. 8.150 Beschäftigte, größter Arbeitgeber in Südniedersachsen und bundesweit unter 100 großen in der Gesundheitsversorgung
- Krankenversorgung und Medizinische Fakultät, mehr als 3.600 Studierende
- in Niedersachsen Hochschulen (UMG, MHH) mit humanmedizinischer Forschung, Lehre und Weiterbildung
- Maßnahmen bei Nachfrage und Interesse

Quelle: UMG-Gleichstellungsplan 2016-2021

Praktische Maßnahmen gegen Diskriminierung

Bildungsakademie der UMG

Fort- und Weiterbildung

- “Weißt du, wie sich das anfühlt?” – Rassismus im Berufsalltag begegnen - Mehr über Rassismus zu lernen und alltägliche diskriminierende Strukturen zu erkennen.
- Gesundheitsversorgung-Baustein 4, Diversität in Teams
- „nichts sagen hilft nicht!“ Kommunikation im Pflege team
- Kultursensible Kommunikation in einer multikulturellen Arbeitswelt
 - Missverständnisse erkennen und diese lösungsorientiert begegnen.

Podcast

UMGehört – der Pflege-Podcast der UMG

- Starke Pflege, starke Teams



**Pflege | Podcast |
Universitätsmedizin
Göttingen**

pflege.umg.eu

Interkulturelles Training

UMG-Netzwerk interkulturelles Training

- neun Interkulturelle Trainerinnen und Trainer
- Planung von Kompetenztrainings für unterschiedliche Fachbereiche
- zielgerichtete Themen für zielgerichtete Teilnehmer
- Reflexion
- Evaluation



Bildquelle: Adobe Stock

Schlussgedanke

Die ethische Verantwortung von Gesundheitseinrichtungen endet nicht mit der Einstellung internationaler Fachkräfte – sie beginnt dort.

Nur durch konsequente Gleichstellung, gelebte Vielfalt und aktive Prävention von Diskriminierung kann das volle Potenzial dieser Mitarbeitenden zum Wohl aller Patient:innen genutzt werden.



Bildquelle: Adobe Stock



Bildquelle: Adobe Stock