

Abschlussarbeit



Theaterpädagogische Akademie der Theaterwerkstatt Heidelberg

Berufsbegleitende Ausbildung

Theaterpädagogik BuT

BF 21-1

**Die Wirkung des Forumtheaters nach Augusto Boal auf die
Handlungskompetenz internationaler Pflegekräfte
im Umgang mit Diskriminierungserfahrungen**

Abschlussarbeit

im Rahmen der Ausbildung Theaterpädagogik BuT ®

an der Theaterwerkstatt Heidelberg

vorgelegt von Stephanie Gesse

eingereicht am 07.01.25 an Wolfgang Schmidt (Ausbildungsleitung)

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	1
1.1 Problemstellung	1
1.2 Zielsetzung und Forschungsfrage.....	2
1.3 Relevanz des Themas.....	3
2. Theoretischer Rahmen	5
2.1 Literaturrecherche.....	5
2.2 Grundlagen der Anerkennungsverfahren von Pflegekräften in Deutschland	5
2.2.1 Anforderungen und Prozesse der Anerkennung	6
2.2.2 Herausforderungen für internationale Pflegekräfte	7
2.3 Diskriminierung in der Pflege	8
2.3.1 Formen und Ursachen von Diskriminierung.....	8
2.3.2 Auswirkungen von Diskriminierung auf Pflegekräfte	9
2.4 Das Forumtheater nach Augusto Boal	11
2.4.1 Theoretische Grundlagen und Methodik.....	12
2.4.2 Anwendung und Ziele des Forumtheaters	13
2.5 Definition und Bedeutung von Handlungskompetenz	14
2.5.1 Förderung der Handlungskompetenz.....	16
3. Forschungsmethodik	17
3.1 Das Forschungsdesign der Grounded Theory	17
3.2 Forschungsethische Aspekte.....	18
3.3 Die Datenerhebung.....	19
3.3.1 Ablauf und Setting der Forumtheatereinheit	20
3.3.2 Die Stichprobe	24
3.3.3 Das episodische Interview	25
4. Datenanalyse und Auswertung	26
4.1 Die Transkription	27
4.2 Kategorienbildung.....	27
4.3 Darstellung der Ergebnisse.....	28
4.3.1 Erfahrungen mit Diskriminierung und Rassismus.....	28

4.3.2. Sprachbarrieren als eine Form der Diskriminierung	29
4.3.3. Verstärkung von Diskriminierung durch Vorgesetzte	30
4.3.4. Veränderung der Handlungsfähigkeit durch das Forumtheater	31
4.3.5. Perspektivwechsel und Reflexion über Diskriminierung	32
4.3.6. Veränderter Umgang mit Diskriminierung nach dem Forumtheater	33
4.4 Gütekriterien	33
4.4.1 Glaubwürdigkeit.....	33
4.4.2 Übertragbarkeit.....	34
4.4.3 Zuverlässigkeit.....	35
5. Diskussion	35
5.1 Interpretation der Ergebnisse: Einfluss des Forumtheaters auf die Handlungsfähigkeit in Bezug zu Diskriminierungserfahrungen.....	35
5.2 Limitationen der Studie	36
6. Fazit	36
6.1 Zusammenfassung der wesentlichen Erkenntnisse	36
6.2 Empfehlungen für die Praxis und Ausblick	37
7. Literaturverzeichnis	39
Anhang.....	40

1. Einleitung

Der Pflegeberuf stellt eine komplexe Tätigkeit mit vielfältigen Aufgaben und Herausforderungen dar, die vor allem kommunikative und soziale Kompetenzen erfordern. Pflegekräfte aus dem Ausland sehen sich dabei oft mit der besonderen Herausforderung konfrontiert, wie sich in einem anderen Pflegesystem zurechtzufinden und den steigenden Anforderungen gerecht zu werden. Zusätzlich kommen sprachliche Barrieren und die Schwierigkeit, in beruflichen Situationen adäquat zu reagieren, hinzu – insbesondere in diskriminierenden Kontexten.¹ Eine mögliche Methode, um die Handlungskompetenzen von Pflegekräften zu fördern ist das Forumtheater nach Augusto Boal. Diese interaktive und ästhetische Methode ermöglicht es den Teilnehmenden, verschiedene Handlungsalternativen in einem sicheren Rahmen zu erproben und zu reflektieren. Vor dem Hintergrund der zunehmenden Bedeutung interkultureller Kompetenz und der Notwendigkeit, Diskriminierung in der Pflegepraxis entgegenzuwirken, stellt sich die Frage, inwiefern das Forumtheater als Instrument der ästhetischen Bildung die Handlungskompetenz von Pflegekräften – insbesondere von internationalen Pflegekräften, die ihre Anerkennung in Deutschland anstreben – im Umgang mit Diskriminierungserfahrungen fördern kann.² Diese Forschungsfrage bildet den Kern der vorliegenden Arbeit, die die potenziellen Auswirkungen des Forumtheaters auf die berufliche Praxis von Pflegekräften in einem interkulturellen Kontext näher untersuchen wird.

1.1 Problemstellung

Weltweit besteht eine große Herausforderung der Betreuung von pflegebedürftigen Personen, aufgrund des demografischen Wandels und der Abnahme von pflegerischen Fachkräften. Es wird davon ausgegangen, dass bis zum Jahr 2025 in Deutschland 500.000 Pflegekräfte fehlen. Aus diesem Grund nimmt die Rekrutierung internationaler Pflegekräfte immer mehr an Bedeutung. In Deutschland existiert ein Anerkennungsverfahren, damit internationale Pflegekräfte die Berufsqualifikation „zum Pflegefachmann“ bzw. „zur Pflegefachfrau“ erhalten.³

¹ Vgl. Bossle/Kunhardt, 2023, S. 23 f.

² Vgl. Boal, 2021, S. 64f.

³ Vgl. Bossle/Kunhardt, 2023, S. 13

Die Rekrutierung der Pflegekräfte aus dem Ausland ist eine wichtige Reaktion auf den demografischen Wandel, einen erheblichen Fachkräftemangel und steigende Anforderungen an den Beruf.⁴ Während die Anerkennungsverfahren ein fundamentaler Schritt sind, gilt es dennoch die interkulturellen und berufsbegleitenden Herausforderungen zu betrachten und zu begegnen. Aufgrund verschiedener Faktoren, wie die sprachlichen Schwierigkeiten, erleben internationale Pflegekräfte diskriminierendes Verhalten im Berufskontext. Dies beeinträchtigt die Integration der migrierten Pflegenden und deren berufliches Selbstbewusstsein. Aufgrund dessen ist es notwendig dies Pflegekräfte in ihren Handlungskompetenzen zu unterstützen, vor allem im Umgang mit diskriminierenden Verhalten. Das Forumtheater von Augusto Boal hat gezeigt Menschen in verschiedenen Situationen zu empowern, vor allem in unterdrückenden Situationen. Der pflegerische Bereich bietet ein weiteres Feld, in dem das Forumtheater Menschen dabei unterstützt, auf authentische und angemessene Weise handlungsfähig zu werden.⁵

1.2 Zielsetzung und Forschungsfrage

Die Zielsetzung dieser Facharbeit ist es, den Einfluss des Forumtheaters nach Augusto Boal auf die Handlungsfähigkeit migrierter Pflegekräfte im Umgang mit Diskriminierung zu untersuchen. Der Fokus liegt dabei auf den Erlebnissen der Betroffenen, insbesondere den Erfahrungen, die sie im beruflichen Alltag, insbesondere im Umgang mit Kolleg:innen, gemacht haben.

Ein weiteres Ziel dieser Forschungsarbeit ist es, spezifische Kompetenzen wie Kommunikationsfähigkeiten, Konfliktmanagement und Selbstreflexion zu analysieren, die durch das Forumtheater entwickelt werden. Es soll herausgefunden werden, inwieweit diese Kompetenzen die Handlungsfähigkeit in diskriminierenden Situationen verbessern und welche nachhaltigen Auswirkungen sie auf die berufliche Praxis der Pflegekräfte haben.

Darüber hinaus zielt diese Arbeit darauf ab, die Erfahrungen internationaler Pflegekräfte im Hinblick auf das Forumtheater zu erfassen. Dabei wird besonders untersucht, wie die Pflegekräfte die Methode in Bezug auf ihre Reaktionen auf Diskriminierung und die Auswirkungen auf ihre Handlungskompetenz erlebt haben oder noch erleben.

⁴ Vgl. Kultusministerkonferenz [KMK], 2021

⁵ Vgl. Zupan-Sebos, 2003, S. 84 f.

Weiterhin dient diese Facharbeit dazu festzustellen, ob das Forumtheater weiterhin im Rahmen der Anerkennungslehrgänge angeboten und langfristig als fester Bestandteil des Curriculums etabliert werden sollte. Zusätzlich gilt es herauszufinden, ob die Thematik und Methodik auch als Fortbildungsangebot für examinierte Pflegekräfte relevant wären.

Da bisher nur wenige aktuelle wissenschaftliche Studien zur Wirkung des Forumtheaters vorliegen, soll diese Facharbeit außerdem einen Beitrag zur wissenschaftlichen Diskussion leisten.

Auf Grundlage dieser Zielsetzungen ergibt sich folgende Forschungsfrage:

Wie beeinflusst der Einsatz des Forumtheaters nach Augusto Boal die Handlungskompetenz von Pflegekräften, die ihre Anerkennung in Deutschland machen, im Kontext von Diskriminierungserfahrungen?

1.3 Relevanz des Themas

Die Relevanz des Themas ist sowohl gesellschaftlich als auch persönlich von großer Bedeutung. Im Rahmen ihrer Tätigkeit in der Betreuung von Anerkennungslehrgängen erhielt die Autorin wiederholt Rückmeldungen, dass migrierte Pflegekräfte in der pflegerischen Praxis häufig diskriminierende Erfahrungen machen.

Diese Berichte berührten die Autorin einerseits, da sie sich die Frage stellte, warum solche Erfahrungen überhaupt stattfinden, und andererseits, weil die Betroffenen in diesen Situationen oft als handlungsunfähig erschienen.⁶

Ein zentraler Aspekt der Relevanz ist die Förderung pflegerischer Kompetenzen wie Kommunikationsfähigkeit, Konfliktmanagement und Selbstreflexion. Diese Kompetenzen sind notwendig für den professionellen Umgang mit Diskriminierung. Die Untersuchung dieser und weiterer Kompetenzen im Kontext des Forumtheaters könnte wichtige Einblicke geben, wie diese Methode die Pflegekräfte darin unterstützt, ihre berufliche Praxis zu verbessern und nachhaltige Veränderungen in ihrer Handlungsfähigkeit auf Benachteiligung zu erzielen.

⁶ Vgl. Kumpf et al., 2016, S. 612

Die vorliegende Facharbeit hat zudem einen gesellschaftlichen Nutzen, da sie wertvolle Einblicke in die Perspektiven internationaler Pflegekräfte bietet. Sie zeigt auf, wie diese Benachteiligung und Ungleichbehandlung in der pflegerischen Praxis erleben und welche Unterstützung sie insbesondere während der praktischen Einarbeitung benötigen. Auf einer übergeordneten Ebene bietet die Arbeit wichtige Erkenntnisse darüber, welche Interventionen erforderlich sind, um internationalen Pflegekräften einen besseren Einstieg in den deutschen Pflegealltag zu ermöglichen. Um ein passendes Konzept zur Begleitung zu entwickeln, ist es notwendig, sich intensiv mit den Herausforderungen auseinanderzusetzen, denen internationale Pflegekräfte in der beruflichen Praxis begegnen. Darüber hinaus fördert diese Arbeit auch die interkulturellen Kompetenzen examinierter Pflegekräfte, da sie durch das Verständnis der Herausforderungen und Erfahrungen von internationalen Kolleg:innen ihre eigene Sensibilität für Diskriminierung in der Pflegepraxis erweitern können.

Ein weiterer relevanter Aspekt dieser Arbeit ist die Methode des Forumtheaters nach Augusto Boal, die einen wichtigen Beitrag zur ästhetischen Bildung in der Pflege leisten kann. Im Zuge der generalistischen Pflegeausbildung gewinnt das Thema der ästhetischen Bildung zunehmend an Bedeutung. Ästhetische Bildung umfasst weit mehr als nur künstlerische Ausdrucksformen – sie fördert vor allem die Entwicklung sozialer, kommunikativer und personaler Kompetenzen. In der Pflege bedeutet dies, dass Pflegekräfte lernen, die Bedürfnisse und Gefühle anderer wahrzunehmen und darauf adäquat zu reagieren.

Darüber hinaus unterstützt ästhetische Bildung die Pflegekräfte dabei, ihre eigenen Emotionen und Handlungen zu reflektieren, wodurch sie in der Lage sind, eine klare und authentische Haltung in ihrer beruflichen Praxis zu entwickeln.

Die Autorin ist der Ansicht, dass ästhetische Bildung nicht nur auf den Ausbildungskontext beschränkt bleiben sollte. Vielmehr sollte sie auch in der Fort- und Weiterbildung von examinierten Pflegekräften sowie in den Anerkennungslehrgängen für internationale Pflegekräfte eine zentrale Rolle spielen. In diesen Bereichen bietet die ästhetische Bildung die Möglichkeit, sowohl die Reflexionsfähigkeit als auch die interkulturellen Kompetenzen weiterzuentwickeln, um besser auf die komplexen und oft herausfordernden Anforderungen der Pflegepraxis reagieren zu können. Besonders das Forumtheater als Methode der ästhetischen Bildung bietet den Pflegekräften die Möglichkeit, ihre Handlungskompetenz in der Kommunikation, im Umgang mit Konflikten und in der Reflexion von Diskriminierungserfahrungen zu stärken.

2. Theoretischer Rahmen

Im Folgenden werden die theoretischen Hintergründe der Facharbeit beleuchtet. Bestandteile stellen hierbei wichtige Begriffsdefinitionen, Hintergründe zu Anerkennungsverfahren und zum Forumtheater nach Augusto Boal, dar.

2.1 Literaturrecherche

Im Rahmen der Facharbeit fand eine stetige Literaturrecherche statt, um sich einen Überblick zu verschaffen zu der aktuellen Studienlage. Hierzu wurde sowohl in den Datenbanken Pubmed, Carelit und Google Scholar recherchiert, als auch nach Printmedien in der Hochschul- und Landesbibliothek Wiesbaden. Es wurden für die Recherche Schlagwörter genutzt, die unterschiedlich miteinander verknüpft wurden. Dazu zählen die Schlagwörter "Forumtheater", "Diskriminierung", "Pflege" bzw. die MeSh Terms "international nurses", "pedagogy", "teaching" und "discrimination". Die Suche wurde bezüglich des Veröffentlichungszeitraums der Studien und Reviews auf maximal zehn Jahre begrenzt und auf die Sprachen deutsch und englisch reduziert.

Die Autorin fand Artikel, die sich auf die Erfahrungen von internationalen Pflegekräften in Bezug zu Diskriminierung beziehen; jedoch nicht wie das Forumtheater explizit hierzu genutzt werden kann. Dennoch existieren Fachartikel zum Einsatz des Forumtheaters in unterschiedlichen Kontexten, u.a. auch in der Pflege. Außerdem fand die Autorin einen Artikel, welcher sich mit dem Einsatz des Forumtheaters zur Entwicklung der Handlungskompetenz im Rahmen des Konfliktmanagements in der Pflegebildung beschäftigt. Weitere Literaturen lieferten gute Einblicke in die Hintergründe des Forumtheaters und der Organisation von Anerkennungslehrgänge.

2.2 Grundlagen der Anerkennungsverfahren von Pflegekräften in Deutschland

Das Anerkennungsverfahren ist im Pflegeberufegesetz geregelt und beinhaltet u.a. Voraussetzungen zum Führen der Berufsbezeichnung. Die internationalen Pflegekräfte stellen zunächst einen Antrag gemäß §2 Nr. 1 PfIBG, wenn Sie die berufliche Grundqualifikation in ihrem Heimatland erreicht haben. Besonders relevant für den Vorgang sind die gesetzlich vorgeschriebenen Voraussetzungen nach §§40 ff. PfIBG zum Führen der Berufsbezeichnung bei ausländischen Pflegekräften. Nachdem ein Antrag gestellt wurde, prüft die zuständige Behörde, ob der im Ausland erworbene Ausbildungsstand mit dem deutschen Ausbildungsstand gleichwertig ist. Die meisten Anträge kommen aus den

Ländern Bosnien-Herzegowina, den Philippinen und Serbien. Laut §40 Abs. 2 PflBG gilt eine Ausbildung als gleichwertig, wenn sie keine wesentlichen Unterschiede zur deutschen Ausbildung aufweist. Hierzu kann gesagt werden, dass der Begriff "wesentlich" sehr subjektiv erscheint und wenig objektive Parameter aufweist.⁷ Als wesentlicher Unterschied gilt die Ausbildung in den Pflichteinsätzen nach §40 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 PflBG, die in der Regel nicht dem deutschen Recht gleichen. Aus diesem Grund erhalten die internationalen Pflegekräfte häufig Auflagen Pflichteinsätze im Rahmen der Anpassungsmaßnahmen nachzuholen. Anpassungsmaßnahmen stellen entweder Kenntnisprüfungen oder maximal dreijährige Anpassungslehrgänge dar.⁸ Im Rahmen eines Anpassungslehrgangs werden die Teilnehmenden auf die beruflichen Herausforderungen vorbereitet, indem vor allem Inhalte im Rahmen von theoretischem und praktischem Unterricht vermittelt werden, die für ihr berufliches Handeln benötigt werden und weniger Inhalt ihrer bisherigen Ausbildung waren. Der Anpassungslehrgang endet mit einer Prüfung in Form eines Abschlussgesprächs. In der Kenntnisprüfung wird ebenfalls überprüft, ob die Person über die Handlungskompetenz einer Pflegekraft verfügt im Rahmen einer praktischen und mündlichen Prüfung. Die zuständige Behörde entscheidet dabei wie viele Pflegesituationen im praktischen Teil geprüft werden, d.h. wie viele Pflegebedürftige der: die Prüfungsteilnehmende versorgen soll. Gegenstand der mündlichen Prüfung sind die Kompetenzbereiche nach § 45 Abs. 1 Satz 4 PflAPrV, die mittels einer komplexen Falldarstellung überprüft werden, die nicht aus dem Versorgungskontext der praktischen Prüfung stammt.⁹

2.2.1 Anforderungen und Prozesse der Anerkennung

Im Folgenden werden die Abläufe exemplarisch anhand des Asklepios Bildungszentrums Wiesbaden dargestellt, da die Autorin dort selbst in der Abteilung tätig ist und als stellvertretende Kursleitung Einblicke in die Organisation der Anerkennungslehrgänge gewonnen hat. Um an einem Vorbereitungslehrgang mit Kenntnisprüfung oder an einem Anpassungslehrgang am Asklepios Bildungszentrum teilnehmen zu können, müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein. Dazu gehören ein Nachweis über einen (nicht anerkannten) Berufsabschluss in einem pflegerischen oder medizinischen Beruf, ein

⁷ Vgl. Bossle/Kunhardt, 2023, S. 18 f.

⁸ Vgl. Bossle/Kunhardt, 2023, S. 19 f.

⁹ Vgl. ebd., S. 20 f.

Feststellungsbescheid des Hessischen Landesamts für Gesundheit und Pflege über die Kenntnisprüfung sowie ein Sprachnachweis mindestens auf Niveau B2.¹⁰

Nach der Sichtung der Bewerbungsunterlagen führen die Kursleitungen ein Kennenlerngespräch, um sich ein persönliches Bild von den Bewerber:innen zu machen. In diesem Gespräch werden neben spezifischen Fragen zur beruflichen Eignung und Motivation auch ein kurzes Fallbeispiel bearbeitet, bei dem die Bewerber:innen schriftlich und mündlich erläutern, wie sie in einer pflegerischen Situation handeln würden. Diese Aufgabe dient dazu, sowohl die fachliche Kompetenz als auch die sprachlichen Fähigkeiten der Bewerber:innen einzuschätzen. Basierend auf den Ergebnissen des Gesprächs wird eine Empfehlung ausgesprochen, welcher Kurs für die jeweilige Person am besten geeignet ist.

Die Autorin hat in Zusammenarbeit mit dem Team der Fort- und Weiterbildung ein Konzept für den Anpassungslehrgang entwickelt, das mittlerweile als eines der festen Angebote im Bildungszentrum gilt. Dieses Konzept beinhaltet auch theaterpädagogische Ansätze, wie etwa das Forumtheater, die derzeit erprobt werden. Die Kombination aus strukturierter Eignungsfeststellung und innovativen Lehrmethoden soll dazu beitragen, die Teilnehmer:innen bestmöglich auf die Anerkennungsprüfungen vorzubereiten und gleichzeitig ihre fachlichen sowie sprachlichen Fähigkeiten zu stärken.

2.2.2 Herausforderungen für internationale Pflegekräfte

Neben den bereits beschriebenen organisatorischen Teil erleben internationale Pflegekräfte viele Herausforderungen in ihren Arbeitsalltag. Eine besondere Herausforderung stellen die meist mangelnd vorhandenen Deutschkenntnisse dar. Für die Anerkennung besuchen die internationalen Pflegekräfte zwar Sprachkurse und erreichen das B2 Sprachniveau, dennoch reicht dieses Sprachniveau nicht für die Fachsprache, die sie in ihrer beruflichen Praxis benötigen.¹¹ Die Kommunikation ist erheblich beeinträchtigt sowohl in der Kommunikation mit den Pflegebedürftigen und ihren Angehörigen als auch mit Kolleg:innen. Migrierte Pflegekräfte berichten darüber, dass Pflegebedürftige sich über sie aufgrund ihrer mangelnden sprachlichen Kenntnisse beschweren. Vor allem für neu migrierte Pflegekräfte stellt das Erlernen der Sprache eine große Herausforderung dar neben den neuen Arbeitsabläufen, Strukturen und einem neuen Land. Aufgrund der Sprachbarrieren entstehen möglicherweise Schwierigkeiten die Bedürfnisse und Wünsche

¹⁰ Vgl. Asklepios Bildungszentrum Wiesbaden, Online Dokument, zuletzt eingesehen 05.01.25

¹¹ Vgl. Aus et al., 2019, S. 49

der Pflegebedürftigen korrekt zu verstehen, was zu Konflikten führen kann. Außerdem existieren in Deutschland kulturelle Unterschiede der Pflegegewohnheiten. Migrierte Pflegekräfte berichten, dass sie das Gefühl haben von Pflegebedürftigen als Bedienstete wahrgenommen zu werden.¹² In den meisten Herkunftsländern übernehmen die Pflegekräfte eher medizinische Interventionen und die pflegerische Versorgung übernehmen die Angehörigen. In Deutschland ist dem nicht so; die pflegerischen Interventionen erfolgen durch die Pflegekräfte; selten durch Angehörige. Internationale Pflegekräfte übernehmen nun mehr grundpflegerische Tätigkeiten und fühlen sich dadurch eher herabgestuft. Das Verhältnis zu Ärzt:innen erscheint ebenso verändert. Hier wird eine deutliche Machtdistanz erlebt zwischen Ärzten und Pflegekräften. Die Kompetenzen, die ihnen in ihrem Heimatland zugesprochen wurden, entsprechen nicht dem deutschen rechtlichen Standard. Kolleg:innen berichten, dass multikulturelle Unterschiede nur wahrgenommen werden, wenn Kommunikationsprobleme entstehen, da der Informationsfluss behindert werde. Diversität und Kultur werden eher ausgeblendet anstelle eines offenen Umgangs.¹³ Vor allem haben immigrierte Pflegekräfte zu Beginn Schwierigkeiten Anordnungen und Anweisungen zu verstehen und können somit nicht adäquat handeln.¹⁴ Nicht nur die Kommunikation steht unter kulturellen Einflüssen, sondern auch der gesamte Stationsablauf. Hier wird eine Diskrepanz erlebt, die sich steigert je mehr sich die eigene Kultur von der deutschen Kultur unterscheidet und weniger vereinbar sind. Dennoch besteht eine hohe Bereitschaft sich der deutschen Kultur anzupassen.¹⁵

2.3 Diskriminierung in der Pflege

Es folgt nun der theoretische Teil zum Thema „Diskriminierung“. Hierbei werden neben allgemeinen Informationen zum Begriff auch der Kontext zur Pflege thematisiert.

2.3.1 Formen und Ursachen von Diskriminierung

Die UN-Antirassismuskonvention definiert rassistische Diskriminierung als „*jede auf der vermeintlichen ethnischen Herkunft, „Rasse“, Hautfarbe, Abstammung oder nationalen Ursprungs beruhende Unterscheidung, Ausschließung, Beschränkung oder Bevorzugung, die zum Ziel oder zur Folge hat, dass dadurch ein*

¹² Vgl. ebd., S. 94 ff.

¹³ Vgl. Hubenthal/Dieterich, 2020, S. 102

¹⁴ Vgl. Kumpf et al., 2016, S. 611

¹⁵ Vgl. ebd.

gleichberechtigtes Anerkennen, Genießen oder Ausüben von Menschenrechten und Grundfreiheiten im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen oder jedem sonstigen Bereich des öffentlichen Lebens vereitelt oder beeinträchtigt wird“.¹⁶

Eine Ungleichbehandlung aufgrund der ethnischen Herkunft oder aus rassistischen Gründen ist verboten. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt außerdem Menschen, die wegen des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt werden. Dabei erstreckt sich das Gesetz nicht nur auf den Bereich von Beschäftigung und Beruf und Teile des Zivilrechts. Hierunter fallen auch Pflegekräfte die aufgrund ihrer Herkunft, Sprache oder Kultur benachteiligt werden. Gründe für Diskriminierung laut §1 AGG stellen die Rasse oder die ethnische Herkunft, das Geschlecht, die Religion oder Weltanschauung, eine Behinderung, das Alter oder die sexuelle Identität dar.¹⁷

2.3.2 Auswirkungen von Diskriminierung auf Pflegekräfte

Sobald die Hautfarbe von internationalen Pflegekräften “schwarz” ist, wird diesen Inkompetenz zugewiesen. Vor allem Pflegebedürftige lehnen die Behandlung von Pflegenden ab, die keine weiße Hautfarbe haben. Man bezeichnet dies als “Colorismus”, also Diskriminierung oder Vorurteile, die auf der Hautfarbe beruhen, häufig innerhalb derselben ethnischen oder rassischen Gruppe. Der Begriff unterscheidet sich von Rassismus, da er sich speziell auf unterschiedliche Schattierungen der Hautfarbe bezieht und nicht unbedingt an ethnische oder kulturelle Unterschiede gebunden ist. “Rassismus” bezeichnet die Diskriminierung, Ausgrenzung oder Benachteiligung von Menschen aufgrund ihrer ethnischen Herkunft, Hautfarbe oder Zugehörigkeit zu einer bestimmten “Rasse”. Im Gegensatz zum Colorismus geht es beim Rassismus nicht nur um Unterschiede im Hautfarbton, sondern um die Kategorisierung von Menschen in vermeintlich unterschiedliche “Rassen” und die damit verbundene Wertung. Betroffene beschreiben häufig eine Distanz seitens der Pflegebedürftigen, sobald nicht “Deutsch” aussehen.¹⁸ Dies führt auch zur Verweigerung einer Behandlung durch die Pflegekraft. Auch durch Kolleg:innen erfahren sie Diskriminierung. Dazu zählen Ausgrenzungen durch Pausenraumgespräche ohne die internationalen Pflegekräfte und Verwendung von

¹⁶ Vgl. Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Online Dokument, zuletzt eingesehen 05.01.25)

¹⁷ Vgl. ebd.

¹⁸ Vgl. Maase, A., 2021, S. 60

Dialekten, die nicht verstanden werden von den Betroffenen. Außerdem führen die eingeschränkten Sprachkenntnisse zu Unsicherheiten in der Umsetzung der pflegerischen Arbeit. Sie trauen sich nicht Fachsprache anzuwenden und werden dadurch schweigsamer. Aufgrund dieser Stille werden ihnen von Kolleg:innen mangelnde Fachkenntnisse zugeschrieben.¹⁹ Migranten-Pflegekräfte sind oftmals besonders belastet, da sie in einem herausfordernden beruflichen Umfeld arbeiten und sich gleichzeitig in einem fremden sozialen und kulturellen Kontext zurechtfinden müssen. Dies kann zu einer höheren Belastung führen, was wiederum Konflikte mit Kolleg:innen oder Vorgesetzten begünstigen kann. Hinzu kommen die unterschiedlichen kulturellen Wertvorstellungen z.B. was die Autonomie von Pflegebedürftigen betrifft. Egal welche Herkunft ein:e Pflegebedürfte:r hat, werden sie gleichberechtigt versorgt, auch wenn diese aus einem Land stammen mit denen politische Konflikte bestehen. Migranten-Pflegekräfte erleben häufig kulturelle Missverständnisse und Spannungen, sowohl innerhalb des Pflegeumfelds als auch im Umgang mit Pflegebedürftigen und deren Angehörigen. Kulturelle Unterschiede, beispielsweise bei der Kommunikation, den Vorstellungen von Pflege oder dem Umgang mit Hierarchien, können Konflikte verursachen. In vielen Pflegeeinrichtungen bestehen klare Hierarchien und eine starke Arbeitsteilung. Internationale Pflegekräfte sehen sich häufig mit autoritären Strukturen konfrontiert, die aus ihrer Heimatkultur möglicherweise anders sind. Diese unterschiedlichen Vorstellungen von Autorität und Teamarbeit können zu Spannungen führen. Pflegekräfte aus verschiedenen Ländern bringen unterschiedliche Werte und Praktiken mit, was die Zusammenarbeit erschwert. Es wird häufig beschrieben, dass sie andere Personen von ihrer Qualifikation Überzügen müssen, als würden sie zu "dumm" für den Pflegeberuf sein.²⁰ Aufgrund der Nichtakzeptanz haben migrierte Pflegekräfte Schwierigkeiten Partei für ihre Patienten zu übernehmen. Im Rahmen der Anpassung erleben migrierte Pflegekräfte einen enormen Autonomieverlust, während neue einheimische Pflegekräfte als Lernende betrachtet werden. Ständig fühlen sie sich kontrolliert und beobachtet. Dadurch gelangen sie in Identitätskrisen, fühlen sich selbstunsicher und haben Angst etwas falsch zu machen.²¹ Im Berufsalltag erleben sich migrierte Pflegekräfte unsichtbar, als wären sie nicht existent für Ärzte, Pflegekräfte und Pflegebedürftige. In vielen Fällen werden die Qualifikationen und Erfahrungen von migrierten Pflegekräften nicht vollständig anerkannt oder gewürdigt. Dies führt zu Frustrationen und Konflikten, insbesondere wenn die Pflegekräfte das Gefühl haben, dass ihre beruflichen Kompetenzen und Erfahrungen nicht wertgeschätzt werden. Die

¹⁹ Vgl. ebd., S. 60

²⁰ Vgl. ebd., S. 65f.

²¹ Vgl. Maase, A., 2021, S. 68

Machtverhältnisse zeigen sich außerdem dahingehend, dass wichtige Informationen nicht mit ihnen geteilt werden. Die Belastung durch Migrationserfahrungen – wie etwa die Trennung von der Familie oder die Auseinandersetzung mit einem fremden Land – kann das Wohlbefinden von migrierten Pflegekräften beeinflussen und Konflikte im Arbeitsalltag verschärfen.²² Es wird auch auf das Thema der psychischen Gesundheit eingegangen, da Pflegekräfte mit Migrationshintergrund oft mit zusätzlichen psychischen Belastungen zu kämpfen haben, die den Umgang mit Konflikten weiter erschweren.

„Well I sometimes feel it's my fault for the way I am treated but I just can't change my skin colour. I am from overseas and there is nothing I can do about the colour of my skin.“²³

2.4 Das Forumtheater nach Augusto Boal

Das Forumtheater wurde von Augusto Boal in den 1960er Jahren als Teil seines Theaters der Unterdrückten entwickelt. Es entstand aus Boals Engagement für soziale Gerechtigkeit und die Stärkung unterdrückter Gruppen. In Brasilien arbeitete er mit benachteiligten Gemeinschaften zusammen, um ihre sozialen und politischen Probleme auf der Bühne darzustellen. Im Forumtheater wird das Publikum nicht nur als passive Beobachter:innen wahrgenommen, sondern als aktive Mitgestaltende des Geschehens, die die Handlung mitgestalten und gemeinsam Lösungen für die dargestellten Konflikte entwickeln können. Ziel ist es, Menschen zu befähigen, gesellschaftliche Probleme zu erkennen, zu reflektieren und Lösungen zu entwickeln. Es entstand die Idee, ebenso wie in der Brecht'schen Theaterlehre, Aufklärungs- und Veränderungsarbeit zu leisten. Später distanzierte sich Boal vom epischen Theater, da er die Zuschauenden nicht nur zum Nachdenken anregen wollte, sondern zum aktiven Handeln.

„Wenn ich ihm (dem Zuschauer, Anm.: B. St.), wie Brecht, nur die Spielregeln erkläre, ihn aber nicht spielen lasse, wird er niemals Schach spielen können.“²⁴

Die Methode hat sich weltweit verbreitet und wird in vielen sozialen, politischen und schulischen Kontexten angewendet.

²² Vgl. Maase, A., 2021, S. 68

²³ Vgl. Alexis et al., 2007

²⁴ Vgl. Boal, 1989, S. 161

2.4.1 Theoretische Grundlagen und Methodik

Im Rahmen seiner bildungspolitischen Arbeit während der Diktaturen in Lateinamerika geriet Augusto Boal zunehmend in Gefahr, was ihn dazu veranlasste, in den 1970er Jahren nach Europa auszureisen. Während seines Aufenthalts in Portugal und Frankreich gelang es ihm das „Theater der Unterdrückten“ auch nach Europa zu bringen. Dabei wurde Boals Methode durch seine Beobachtungen der europäischen Kultur beeinflusst, was zu notwendigen Modifikationen seiner Ansätze führte.

Boal, inspiriert von europäischen Theaterformen und der Befreiungspädagogik von Paulo Freire, strebte an, sein „Theater der Unterdrückten“ weiterzuentwickeln, sodass die „Welt aus der Perspektive des Volkes“ auf die Bühne gebracht wurde.²⁵ Er entwickelte die „Poetik der Befreiung“, die das Ziel verfolgte, die passive Rolle des Zuschauers zu überwinden und ihn zu befähigen, aktiv in das Geschehen einzutreten.²⁶ Das Hauptziel seiner Methode war es, den Zuschauenden nicht nur in die Handlung zu integrieren, sondern ihn im Dialog anzuleiten, eine Lösung für die dargestellten Probleme zu entwickeln. Der:die Zuschauende sollte dementsprechend nicht nur ein:eine passive:r Beobachter:in bleiben, sondern aktiv als Subjekt in das Geschehen eingreifen.

Die Szenen, die von Protagonist:innen dargestellt werden, sollen beispielhaft für eine alltägliche Praxis stehen, die den Zuschauenden jedoch nicht zwangsläufig selbst erlebt sein muss. Diese Darstellungen sollen Raum für Identifikation und Analogien zur eigenen Lebenswelt des Publikums bieten, um eine emotionale Betroffenheit zu erzeugen. Boal sprach hier von einer „Pluralisation“, mit der Absicht, durch „Extrapolation“ den Zuschauenden Anregungen und einen Übungsraum zu bieten, wie sie die im Theater entwickelten Handlungsmöglichkeiten in ihrem eigenen Leben umsetzen können.²⁷ Diese Form der Bewusstseinsarbeit, die Boal auch in Anlehnung an Freire entwickelte, sollte den Beobachtenden helfen, „Widersprüche zu begreifen und Maßnahmen gegen unterdrückerische Verhältnisse zu ergreifen“.²⁸

²⁵ Vgl. Boal zit. in Axter 2001, S. 49

²⁶ Vgl. ebd., S. 50

²⁷ Vgl. Kempchen, 2001, S. 17

²⁸ Vgl. Axter, 2001, S. 15

Boal verfeinerte diese Methode in Europa weiter, indem er die Technik des "Polizist-im-Kopf" entwickelte.²⁹ Er stellte fest, dass die Unterdrückung in den Köpfen der Menschen verankert ist und diese sie beeinflussen in unterdrückenden Situationen ädaquat zu handeln. "Polizisten im Kopf" stellen hierbei "innere Stimmen" dar, die im Rahmen des Forumtheaters sichtbar gemacht werden. Im Beispiel des Forumtheaters, welche die Autorin mit dem Vorbereitungslehrgang durchgeführt hatte, stellte ein "Polizist im Kopf" die Mutter der Protagonistin dar, die ihr immer sagte in Konfliktsituationen "brav zu sein und zu schweigen". Diese Polizisten begleiten Menschen in schwierigen, zum Teil unterdrückenden Situationen, und hemmen sie dabei handlungsfähig zu sein.

Nachdem die "Polizisten" sichtbar gemacht werden, darf der:die Protagonist:in diese im Raum aktiv bewegen, sodass mehr Nähe oder Distanz zu ihnen besteht. Wichtig ist, dass es sich bei den "Polizisten" um reale Personen handelt und es nicht fiktiv wird z.B. lediglich die Darstellung einer Emotion. Im Anschluss werden die dargestellten „Polizisten“ entwaffnet, sodass die Protagonist:in in die Lage versetzt wird, zukünftige Situationen zwar weiterhin im Bewusstsein der inneren Stimmen zu meistern, jedoch nicht länger von ihnen handlungsunfähig gemacht zu werden.³⁰

Um die Veränderungskraft gesellschaftlicher Gruppen zu aktivieren, entwickelte Boal neben Methoden wie "Polizist-im-Kopf", "Zeitungstheater", "Statuentheater" und "unsichtbarem Theater" das Forumtheater als eine der differenziertesten Formen seines Gesamtkonzepts des "Theaters der Unterdrückten".³¹

2.4.2 Anwendung und Ziele des Forumtheaters

Es gibt bereits einige Erfahrungsberichte, die sich mit dem Einsatz des "Theater der Unterdrückten" beschäftigen. Das "Theater der Unterdrückten" ist besonders hilfreich, um konkrete Herausforderungen sichtbar zu machen und gemeinsam Handlungsalternativen auszuprobieren. Häufig entwickeln sich im Rahmen des Forumtheaters unterschiedliche Ideen, um eine Situation zu bewältigen durch das Ausprobieren und den Austausch. Sowohl die Teilnehmenden als auch der:die Protagonist:in erhalten dadurch die Möglichkeit Lösungsideen zu verinnerlichen. Es ist ein Gruppenprozess, der verschiedene Perspektiven betrachtet, welche im alleinigen Prozess nur eingeschränkt möglich wären.³²

²⁹ Vgl. Axter, 2001, S. 20

³⁰ Vgl. Boal, 2006, S. 138 ff.

³¹ Vgl. Stiller, 2007, S. 5

³² Vgl. Kumar, 2018, S. 35 f.

2.5 Definition und Bedeutung von Handlungskompetenz

Der Begriff „Kompetenz“ wird unterschiedlich definiert, je nach beruflichem und wissenschaftlichem Kontext. Den Ursprung des Begriffes findet man im lateinischen Wort „petere“ oder „competere“, was man übersetzen kann, mit „befähigt sein“, „hinstreben zu etwas“ oder „zu erreichen versuchen“. Im Folgenden werden unterschiedliche Definitionen des Kompetenzbegriffes dargelegt.

In der Bildungsforschung wird sich häufig auf das Kompetenzverständnis von dem Psychologen Franz E. Weinert bezogen. Kompetenzen sind nach Weinert (2001) „*die bei Individuen verfügbaren oder durch sie erlernbaren kognitiven Fähigkeiten und Fertigkeiten, um bestimmte Probleme zu lösen, sowie die damit verbundenen motivationalen, volitionalen und sozialen Bereitschaften und Fähigkeiten, um die Problemlösungen in variablen Situationen erfolgreich und verantwortungsvoll nutzen zu können.*“³³

Wied und Warmbrunn definieren im Pschyrembel Wörterbuch Pflege (2003) „Kompetenz“ als „*Wissen, Können, Fertigkeiten oder Zuständigkeiten eines Menschen in einem bestimmten Bereich; das Bedingungsgefüge für die Ausführung einer bestimmten Leistung ist für gewöhnlich im Lauf der Lebensgeschichte eines Menschen über Lernerfahrungen angeeignet und verinnerlicht und im gesunden Zustand jederzeit verfügbar. Unterschieden werden z.B. soziale Kompetenz, technische Kompetenz.*“³⁴

Löwisch (2000) hebt hervor, dass der Begriff „Kompetenz“ unterschiedliche Bedeutungen hat. Einerseits wird Kompetenz als die Fähigkeit verstanden, fachlich fundierte Handlungen auszuführen und fundierte Urteile zu treffen. Andererseits beschreibt Löwisch Kompetenz als die Berechtigungen und Verantwortlichkeiten, die sowohl von Unternehmen als auch von Individuen getragen werden. Eine weitere Definition bezieht sich auf die Befugnisse und Zuständigkeiten, während die letzte Bedeutung, die durch das Bestehen einer Prüfung erlangte Kompetenz beschreibt. Kompetentes Handeln umfasst jedoch nicht nur Wissen und Verantwortung, sondern vor allem auch die Haltung und die Fähigkeit zur Menschlichkeit.³⁵

³³ Vgl. Weinert, 2001, S. 27 f.

³⁴ Vgl. Pschyrembel® Wörterbuch Pflege, 2003

³⁵ Vgl. Löwisch, 2000, S. 79 ff.

Kompetentes pflegerisches Handeln erfordert von den handelnden Personen eine Vielzahl an Fähigkeiten. Diese Fähigkeiten umfassen das Anwenden und Ausführen von Pflege, die auf Wissen und Erfahrung basieren. Sie beinhalten jedoch keine Herstellung von Bezügen über die konkrete Anwendung hinaus, weshalb sie weder reflexiv noch transaktional sind.

Olbrich (2023) unterscheidet dabei vier Dimensionen pflegerischen Handelns: die Fähigkeiten des regelgeleiteten Handelns sowie die Kompetenzen des situativen Beurteilens, Reflektierens und des aktiv ethischen Handelns. Kompetenz bedeutet jedoch auch, dass die Person in der Lage ist, den Menschen in seinem Kontext zu betrachten. Sie sollte fähig sein, zu beurteilen, abzuschätzen, zu verhandeln, zu diskutieren und zu reflektieren. Dabei geht es nicht nur um den kognitiven Bereich, sondern auch um emotionale, kommunikative, ethische und motivationale Aspekte. Kompetenz setzt sich somit aus verschiedenen Komponenten zusammen, die miteinander verknüpft sind und individuell zum Tragen kommen.

Es geht immer um die Person, die über diese Kompetenzen verfügt, denn jeder Mensch bringt unterschiedliche Ausdrucksformen, Wissen, Können und biografische Prägungen mit. Für pflegerisch tätige Personen kommt hinzu, dass sie den zu pflegenden Menschen im Zusammenhang mit seinem Umfeld betrachten.³⁶

In der generalistischen Pflegeausbildung stellt der Kompetenzbegriff nicht nur die Fähigkeit dar, pflegerische Aufgaben durchzuführen, sondern umfasst ein ganzheitliches Bild an Fähigkeiten und Einstellungen, die es den angehenden Pflegepersonen ermöglichen, flexibel und professionell in einem vielfältigen und sich ständig verändernden Gesundheitswesen zu handeln. Es geht darum, Fachwissen, soziale und ethische Sensibilität, sowie methodische und personale Fähigkeiten zu entwickeln, um den komplexen Anforderungen in der Pflege gerecht zu werden. Die Handlungsfähigkeit besteht dabei darin flexibel in pflegerischen Situationen zu reagieren, was Ziel der Ausbildung darstellt. In der Vergangenheit wurde des Öfteren das Thema der Handlungsfähigkeit diskutiert und überlegt wie diese in der pflegerischen Aus-, Fort- und Weiterbildung gefördert werden können.

³⁶ Vgl. Olbrich, 2023, S. 3 ff.

Die Autorin ist der Meinung, dass das Forumtheater hierbei eine Methode darstellen kann, da es um selbst erlebte Situationen im Berufskontext Pflege geht und mittels der Entwicklung von Handlungsalternativen die Handlungskompetenz direkt fokussiert ist. Es fördert das reflexive Handeln, da der:die Protagonist: in seine:ihre Entscheidungen und Reaktionen unmittelbar erleben und im Anschluss im Plenum reflektieren können. Diese Reflexion hilft, das eigene Handeln besser zu verstehen und gegebenenfalls zu verändern. Außerdem müssen die Teilnehmenden spontan Entscheidungen treffen und unmittelbar handeln.

Dies fördert ihre Entscheidungskompetenz, da sie lernen, in komplexen und oft stressigen Situationen schnell und effektiv zu reagieren. Besonders dieser Effekt wurde kritisiert, das Berufseinsteiger:innen in der Pflege oftmals Schwierigkeiten haben in stressigen Situationen professionell zu reagieren.³⁷

2.5.1 Förderung der Handlungskompetenz

Zupan-Sebos (2003) berichtet in ihren Beobachtungen über die Ergebnisse in der Arbeit mit dem Forumtheater in der Pflegebildung. Sie ist der Auffassung, dass das Forumtheater die Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Meinungen und Wahrnehmungen fördert und betont die Vielfalt von "Wahrheiten", wodurch Toleranz gestärkt wird. Es unterstützt den Aufbau von Zivilcourage und Ich-Stärke, indem es die Teilnehmenden ermutigt, aus der Mitläuferrolle herauszutreten und Entscheidungen zu treffen. Im Rahmen der Spielendenrolle nehmen die Teilnehmenden eine aktive Rolle ein, in der sie Lösungsvorschläge direkt für Konfliktsituationen erproben und reflektieren. Das Forumtheater fördert jedoch nicht nur die Auseinandersetzung mit verschiedenen Perspektiven und Wahrheiten, sondern trägt auch zur Entwicklung von Sozial- und Ich-Kompetenzen bei.

³⁷ Vgl. Kultusministerkonferenz [KMK], 2021

Es stärkt die Fähigkeit zur Flexibilität, hilft das Selbstbewusstsein auszubauen und fördert den Umgang mit Stresssituationen (Coping). Zudem unterstützt es die Teilnehmenden darin, offen auf andere zuzugehen und Konflikte direkt anzusprechen, was die sozialen und kommunikativen Fähigkeiten weiterentwickelt.

Der Artikel betont außerdem, dass das Forumtheater nicht nur in der Ausbildung, sondern auch in der Fort- und Weiterbildung von Pflegekräften sinnvoll eingesetzt werden kann, um deren Handlungskompetenz zu stärken.³⁸

3. Forschungsmethodik

Es folgt nun der empirische Teil der Facharbeit. Zunächst wird darauf eingegangen welches Forschungsdesign gewählt wurde und wie dementsprechend die Datenerhebung und – auswertung erfolgte. Außerdem werden forschungsethische Aspekte und relevante Inhalte des Forschungsprozesses näher beleuchtet.

3.1 Das Forschungsdesign der Grounded Theory

Die Grounded Theory ist ein methodisches Verfahren zur Entwicklung einer gegenstandsbezogenen Theorie, die induktiv aus der Untersuchung eines Phänomens hervorgeht. Sie wird durch das systematische Erheben und Analysieren von Daten generiert, die direkt mit dem untersuchten Phänomen in Verbindung stehen. Die entstehende Theorie spiegelt das Phänomen wider, das sie erklärt und beschreibt.³⁹

Die Grounded Theory wurde von Barney Glaser und Anselm Strauss entwickelt. Ihre zentrale Annahme besteht darin, dass mithilfe des systematischen Vorgehens dieser Methodik eine neue Theorie generiert werden kann. Es handelt sich um einen qualitativen Forschungsansatz, der sowohl bestehende Theorien bestätigen als auch erweitern kann.⁴⁰

³⁸ Vgl. Zupan-Sebos, 2003, S. 84 f.

³⁹ Vgl. Strauss/Corbin, 1996, S. 8 f.

⁴⁰ Vgl. Glaser/Strauss, 2010, S. 21

Nach Strauss und Corbin (1996) erfüllt die Grounded Theory wissenschaftliche Kriterien wie Signifikanz, Vereinbarkeit von Theorie und Beobachtung, Generalisierbarkeit, Reproduzierbarkeit, Präzision, Regelgeleitetheit und Verifizierbarkeit. Darüber hinaus erfordert die Methodik ein hohes Maß an Offenheit, um bestehende Vorannahmen zu hinterfragen und neue Erkenntnisse zuzulassen.⁴¹

Ziel der Grounded Theory ist es, durch kreative und offene Zugänge neue Kategorien zu entwickeln, Assoziationen zu bilden und vergleichende Analysen durchzuführen. Dabei steht die Entwicklung von Erkenntnissen im Vordergrund, die sich aus dem Datenmaterial selbst ergeben. Dies erfordert methodisches Vorgehen, aber auch die Bereitschaft, frei zu denken, bestehende Muster zu durchbrechen und neue Theorien aus den Daten abzuleiten.⁴²

Die Autorin entschied sich für die Forschungsmethode der Grounded Theory, da es bisher keine konkreten Forschungsarbeiten zur Wirkung des Forumtheaters von Augusto Boal in Bezug zu Diskriminierungserfahrung der Zielgruppe gibt. Es bestehen lediglich Artikel, Facharbeiten und Fachbücher zur Arbeit mit dem Forumtheater im Bereich soziale Arbeit und Konfliktmanagement. Die Autorin fokussiert jedoch den pflegerischen Bereich in Zusammenhang mit migrierten Pflegekräften.

3.2 Forschungsethische Aspekte

Vor Beginn der Interviews wurden alle Teilnehmerinnen über das Ziel der Forschungsarbeit, die Vorgehensweise und ihre Rechte informiert. Jede Teilnehmende gab ihre schriftliche Einwilligung zur Teilnahme an den Interviews und zur Verwendung der erhobenen Daten für Forschungszwecke. Besonders wichtig war dabei, dass die Teilnehmerinnen wussten, dass sie jederzeit ohne Angabe von Gründen aus der Studie aussteigen konnten. Zudem wurde die Anonymität der Teilnehmerinnen gewahrt, indem keine persönlichen Daten veröffentlicht oder in der Analyse identifiziert wurden.

⁴¹ Vgl. Strauss/Corbin, 1996, S. 11

⁴² Vgl. ebd.

Alle Daten wurden in anonymisierter Form gespeichert und verarbeitet. Die Transkripte der Interviews wurden demnach so bearbeitet, dass keine identifizierbaren Informationen enthalten sind. Der Zugang zu den Daten war nur der Forscherin vorbehalten und mit einem Passwort geschützt. Da die Interviews sensible Themen wie Diskriminierung behandelten, wurde darauf geachtet, den Interviewpartnerinnen jederzeit die Möglichkeit zu geben, Pausen zu machen oder das Interview zu beenden, wenn es zu emotional belastend wurde. Der Forscherin war es insgesamt wichtig, eine vertrauensvolle und respektvolle Atmosphäre zu schaffen, in der sich die Teilnehmerinnen sicher fühlten, ihre Erlebnisse offen zu teilen. Aufgrund dessen wurde den Teilnehmerinnen die Möglichkeit zu geben, in ihrem eigenen Tempo zu sprechen und auf ihre Weise auf die Fragen zu antworten. Außerdem war der Forscherin bewusst, dass eventuell Scham aufgrund der eingeschränkten Sprachkenntnisse besteht. Hierbei nahm die Autorin Rücksicht, indem sie Zeit zum Antworten gab und die Möglichkeit erteilte eine Übersetzungsapp zu nutzen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass in dieser Forschungsarbeit sämtliche forschungs- und datenschutzrechtlichen ethischen Grundsätze beachtet wurden, um die Rechte, das Wohlbefinden und die Anonymität der Interviewpartnerinnen zu wahren. Auch wenn die Ethikkommission für diese Arbeit laut der Autorin nicht erforderlich war, wurde dennoch großer Wert auf die Einhaltung ethischer Standards gelegt.⁴³

3.3 Die Datenerhebung

Die Grounded Theory befasst sich mit der Untersuchung einer Gruppe, wobei Interviews und/oder Feldbeobachtungen als Erhebungsmethoden eingesetzt werden. Aufgrund der zeitlichen und personellen Ressourcen sowie der Schwierigkeit, Feldbeobachtungen während des Forumtheaters durch eine hospitierende Person durchzuführen, entschied sich die Autorin dieser Forschungsarbeit bewusst für die Durchführung von Interviews. Eine beobachtende Person während des Forumtheaters zu solch einem sensiblen Thema könnte als Störfaktor wahrgenommen werden und dazu führen, dass sich die Teilnehmenden weniger frei entfalten.

Die Interviews wurden im Asklepios Bildungszentrum Wiesbaden im Büro der Autorin geführt, die zuvor eine gemütliche Atmosphäre schaffte. Sie wählte bewusst einen Ort, der den Interviewpartnerinnen vertraut ist. Außerdem wurden den Teilnehmenden zuvor gefragt, welchen Ort sie bevorzugen für die Interviews.

„Um wirklich gute Interviews zu bekommen, muß man (...) in die Lebenswelt dieser betreffenden Menschen gehen und darf sie nicht in Situationen interviewen, die Ihnen unangenehm oder fremd sind.“⁴⁴

3.3.1 Ablauf und Setting der Forumtheatereinheit

In der folgenden Tabelle (eigene Darstellung) wird die Unterrichtsplanung der Autorin kurz beschrieben. Dabei werden die Inhalte dargestellt, die für die Autorin relevant waren, um die Unterrichtseinheit durchführen zu können. Die Autorin hat im Vorhinein Lehr-/Lernziele formuliert, welche im Curriculum des Asklepios Bildungszentrums Wiesbaden verankert sind.

⁴³ Vgl. Steinke in: Flick, 2010, 319 ff.

⁴⁴ Vgl. Girtler, 1984, S. 151

Zeit	Inhalt	Medien/ Sozialform
8:30 Uhr - 8:45 Uhr	<p>Informationen zum Ablauf und Besonderheiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - das Arbeits-Du - Umgang mit Berührungen und unangenehmen Situationen - Demokratische Führungsjoker von Maike Plath - Pausenregelung 	<ul style="list-style-type: none"> - im Stuhlkreis - im Plenum - Führungsjoker auf Metaplankarten
8:45 Uhr- 09:00 Uhr	<p>Annäherung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fragerunde: Worauf bist du besonders stolz in Bezug zu deiner Heimat? - Bewegungen zu: "Lieblingstätigkeit oder unangenehme Aufgabe in der Pflege" 	<ul style="list-style-type: none"> - im Stuhlkreis - im Plenum - Bewegungen werden reihum gezeigt und von anderen erraten
09:00 Uhr – 09:30 Uhr	<p>Statuen bauen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - "Typisch unterdrückende Person" - "Typisch Betroffene/Opfer von Diskriminierung" - Stimmenchor - Reflexion 	<ul style="list-style-type: none"> - zu zweit - abwechselnd werden Statuen gebaut zu den Themen - anschließend findet ein Skulpturengarten statt - danach eine Gegenüberstellung: eine Reihe unterdrückende Personen und eine Reihe Opfer; innere Stimmen wurden geäußert und als Stimmenchor angeleitet

09:30 Uhr - 10:00 Uhr	<p>Aktives Zuhören:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Konvergierend: Was versteht man unter "aktiven Zuhören"? Wie stellt man Fragen? - selbsterlebte Situationen werden erzählt - sobald jede Person einen Konflikt beschrieben hat, darf die Gruppe entscheiden welche Situation evtl. rekonstruiert wird 	<ul style="list-style-type: none"> - in Partnerarbeit oder Kleingruppen in separaten Gruppenarbeitsräumen: eine Person erzählt die Situation, eine Person hört aktiv zu und darf Verständnisfragen stellen, eine Person ist Beobachter:in und gibt Feedback zu Fragestellungen - im Anschluss wird getauscht, sodass jede Person einen Konflikt berichtet hat
10:15 Uhr – 10:30 Uhr	<p>Abstimmung zur Rekonstruktion:</p> <ul style="list-style-type: none"> - es werden die insgesamt vier Situationen kurz erläutert, die in den jeweiligen Gruppen gesammelt wurden - im Plenum wird abgestimmt welche Szenen genauer analysiert werden - zwei Situationen werden näher beleuchtet 	

10:30 Uhr – 11:45 Uhr	<p>Forumtheater:</p> <ul style="list-style-type: none"> - eine Situation wird als Forumtheater gespielt, Handlungsalternativen werden entwickelt - es wird reflektiert was gut gelungen ist oder sich als schwierig erwiesen hat - “Innere Polizisten” werden erarbeitet und Situation mit ihnen gespielt - diese Polizisten werden von der:dem Protagonist:in positioniert im Raum, Herstellung von Nähe und Distanz zu den Polizisten - Gespräche mit den Polizisten erst mit Protagonist:in und dann mit Personen aus dem Plenum (“Polizisten entwaffnen”) - Reflexion: Beobachtende und Spielende, Fazit von Protagonist:in 	<ul style="list-style-type: none"> - im Plenum - es dürfen Stühle und Tische genutzt werden für die Szene - Stuhlkreis als Halbkreis; Bühne offen
12:30 Uhr – 14:00 Uhr	<p>Standbildarbeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Protagonist:in berichtet den Konflikt - eine Scheibe der Situation wird als Standbild aufgebaut - Protagonist:in bestimmt spielende Personen, auch jemanden der sie:ihn darstellt - Szene wird aufgebaut unter Anleitung der:des Protagonist:in - Einfühlungsgespräch - Erlebnisgespräch - einzelne Perspektiven werden beleuchtet - Reflexion 	<ul style="list-style-type: none"> - Stuhlkreis als Halbkreis; Bühne offen - Spielende Personen “auf der Bühne” - Stühle und Tische dürfen genutzt werden zum Aufbau der Situation

14:00 Uhr – 15:30 Uhr	<p>Denkmal bauen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ein gemeinsames Denkmal zu “Typisch Diskriminierung in der Pflege” - jede:r positioniert sich in dem Bild - es wird mit jeder Person ein Reflexionsgespräch geführt zur Position 	<ul style="list-style-type: none"> - gemeinsam wird ein Bild gebaut - eine Person ist bildbauende Person und bleibt somit aus dem Bild draußen - es können neue Ideen gebaut werden und somit Personen ausgetauscht werden
15:30 Uhr – 15:45 Uhr	<p>Abschluss:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Blitzlicht: “Was nehme ich mit?” und “Was lasse ich hier?” 	<ul style="list-style-type: none"> - im Plenum - im Stuhlkreis - wer nichts sagen möchte, darf “weiter klatschen”

3.3.2 Die Stichprobe

Im Rahmen dieser Facharbeit wurden insgesamt vier Interviews geführt. Zwei Interviews fanden mit Personen aus dem Anpassungslehrgang Pflege 2023/2024 statt, die ihre Anerkennung in Deutschland absolvierten, und zwei weitere Interviews mit Teilnehmenden aus dem aktuellen Vorbereitungslehrgang aus dem Bereich Pflege. Bei den vier Interviewteilnehmenden handelt es sich ausschließlich um weibliche Teilnehmerinnen aus unterschiedlichen Herkunftsländern und mit unterschiedlichen Vorerfahrungen im pflegerischen Kontext. Der Autorin war es bei der Wahl der Beteiligten wichtig, dass sie im Forumtheater aktiv teilgenommen hatten, also nicht nur eine beobachtende Rolle übernahmen. Zwei Personen waren zusätzlich Protagonistinnen, die ihre herausfordernde Situation für das Forumtheater zur Verfügung stellten.

Jede interviewte Person erhielt vorab ein Informationsschreiben, das allgemeine Informationen zur Forschungsfrage, ethische Aspekte und Hinweise zum methodischen Vorgehen enthielt. Insbesondere wurde die Anonymität der Teilnehmenden gewährleistet. Zudem erhielten alle Interviewpartnerinnen eine Einverständniserklärung zur Teilnahme an der Forschungsarbeit, welche in unterzeichneter Form zurückgegeben wurde. In dieser erklärten sich die Teilnehmenden damit einverstanden, dass die Interviews als Audiodatei aufgezeichnet und im Anschluss transkribiert werden. Zusätzlich wurde eine Datenschutzerklärung für die Interviews ausgehändigt und unterschrieben.

3.3.3 Das episodische Interview

Wie bereits erwähnt, wurde als Erhebungsmethode das Interview gewählt. Genauer handelt es sich dabei um das sogenannte episodische Interview, das den Fokus auf die Erfahrungen der Befragten legt. Diese Interviewform geht auf Uwe Flick (2000) zurück und basiert auf der Annahme, dass Teilnehmende bezüglich des Forschungsgegenstandes Wissen und Erfahrungen in Form von erzähltem Wissen beisteuern können. Dabei wird zwischen narrativ-episodischem Wissen (konkrete Erlebnisse und Situationen) und semantischem Wissen (allgemeines und reflektiertes Wissen) unterschieden.⁴⁵

Das Ziel des episodischen Interviews ist es, die Befragten zu ermöglichen, bereichsbezogene Erfahrungen sowohl in vergleichender, allgemeiner Form als auch durch das Erzählen konkreter Situationen und Episoden darzustellen.⁴⁶

Für die Durchführung der Interviews wurde ein Leitfaden erstellt, der Fragen enthält, die sich auf Fachliteratur zum Forumtheater stützen. Der Leitfaden ist ein wichtiges Hilfsmittel und hat „die extrem einseitige und künstliche Situation des narrativen Interviews von einem offeneren Dialog abgelöst.“⁴⁷ Der Leitfaden wurde überwiegend als flexible Orientierung genutzt, um eine zu starke Eingrenzung der erhobenen Daten zu vermeiden.⁴⁸

⁴⁵ Vgl. Flick, 1995, S. 125

⁴⁶ Vgl. Flick, 1995, S. 125

⁴⁷ Vgl. ebd., S. 128 f.

⁴⁸ Vgl. Strauss/Corbin, 1996, S. 152

Folgende Leitfragen wurden formuliert:

1. Woher kommen Sie, und wie lange sind Sie schon in Deutschland tätig?
2. Haben Sie im beruflichen Alltag Diskriminierung erlebt? Wenn ja, wie zeigte sich diese?
3. Wie haben Sie sich gefühlt?
4. Wie sind Sie vor dem Forumtheater mit diesen Situationen umgegangen?
5. Kannten Sie die Methode "Forumtheater?"
6. Welche Erfahrungen haben Sie gesammelt im Forumtheater?
7. Erinnern Sie sich an die Szene, die gespielt wurde?
8. Wie war es für Sie in den Szenen mitzuspielen?
9. Inwieweit konnten Sie Handlungsalternativen entwickeln?
10. Gab es danach ähnliche Situationen, in denen Sie Handlungsalternativen anwenden konnten?
11. Inwieweit haben Sie sich persönlich weiterentwickelt? Hat das Forumtheater hierbei eine Rolle gespielt?
12. Haben Sie etwas, das Sie im Forumtheater gelernt haben, bereits im Berufsalltag angewendet? Wenn ja, wie?
13. Gibt es konkrete Beispiele, bei denen Ihnen das Forumtheater geholfen hat, mit schwierigen Situationen umzugehen?
14. Hat das Forumtheater Ihr Selbstbewusstsein gestärkt, in diskriminierenden Situationen zu reagieren?
15. Fühlen Sie sich seit dem Workshop sicherer in der Kommunikation mit Kolleg:innen oder Vorgesetzten?
16. Was war für Sie das Wichtigste, das Sie aus dem Forumtheater mitgenommen haben?
17. Was hat Ihnen am Forumtheater weniger gefallen?
18. Welche Themen oder Aspekte hätten Sie sich stärker berücksichtigt gewünscht?
19. Glauben Sie, dass weitere Forumtheater-Workshops Ihnen oder anderen Pflegekräften helfen könnten?
20. Gibt es Themen, die Sie in einem zukünftigen Forumtheater gerne behandeln würden?

4. Datenanalyse und -auswertung

Im Kapitel der Datenanalyse geht es um den Prozess der Auswertung der Interviews. Hierzu wird die methodische und praktische Vorgehensweise erläutert.

4.1 die Transkription

Zunächst wurden die Interviews als Audiodatei aufgenommen und über ein Microsoft Wordprogramm transkribiert.

„Unter Transkription versteht man, die in schriftlicher Verfassung gebrachte gesprochene Sprache, sei es aus Gruppendiskussionen oder Interviews.“⁴⁹

Die Autorin entschied sich für eine wörtliche Form der Transkription. Durch eine wortgetreue Transkription soll sichergestellt werden, dass die Inhalte präzise dokumentiert werden und keine Missverständnisse entstehen. Dabei wird bewusst darauf verzichtet, die Aussagen zu interpretieren oder zu verändern, um eine objektive und neutrale Wiedergabe der Gesprächsinhalte zu gewährleisten.

4.2 Kategorienbildung

Während der Datenanalyse werden die Informationen fortlaufend miteinander verglichen und immer wieder neu kodiert. Im Rahmen der Datenauswertung für die Facharbeit wird das offene Kodieren angewendet. Dabei handelt es sich um ein induktives Verfahren, das darauf abzielt, Themen zu kategorisieren und deren Eigenschaften basierend auf den Daten zu beschreiben. Dies bedeutet, dass die Kategorien nicht im Vorfeld festgelegt werden, sondern direkt aus dem Material heraus entstehen.⁵⁰

Der Begriff „Kategorie“ meint dabei „das theoretische Konzept, dessen strukturelle Eigenschaften sich erst aus der vergleichenden Analyse der durch dieses Konzept repräsentierten empirischen Phänomene ergeben.“⁵¹

Es lässt sich schlussfolgern, dass die Eigenschaften als Merkmale für jede Kategorie dienen, die näher beschrieben werden können. Im Kodierprozess analysierte die Forscherin jeden einzelnen Satz der Transkripte, zerlegte ihn und hinterfragte ihn, um Themen zu identifizieren, denen spezifische Eigenschaften zugeordnet werden konnten.

Aus den Interviewmaterialien konnten die folgenden Kategorien und deren Eigenschaften herausgearbeitet werden:

⁴⁹ Vgl. Mayring, 2002, S. 89

⁵⁰ Vgl. Strauss/Corbin, 1996, S. 40

⁵¹ Vgl. Strübing, 2015, S. 14

Kategorie	Eigenschaften
1. Erfahrung mit Diskriminierung und Rassismus	Konkrete Aussagen zu selbst erlebter Diskriminierung aufgrund der Herkunft, Religion, Aussehen etc.
2. Sprachbarrieren als Form der Diskriminierung	Berichte über ungleiche Behandlung aufgrund mangelnder Deutschkenntnisse
3. Verstärkung von Diskriminierung durch Vorgesetzte	Aussagen zu selbst erlebter Benachteiligung durch Vorgesetzte
4. Veränderung der Handlungsfähigkeit durch das Forumtheater	Darstellungen zu wahrgenommenen Veränderungsprozessen der Persönlichkeit und konkrete Handlungen in Konfliktsituationen
5. Perspektivwechsel und Reflexion über Diskriminierung	Aussagen zur Selbst- und Fremdreflexion bzgl. Diskriminierung
6. Veränderter Umgang mit Diskriminierung nach dem Forumtheater	Aktives Ansprechen und Umgehen mit Diskriminierung nach der Teilnahme am Forumtheater.

4.3 Darstellung der Ergebnisse

Aus dem Datenmaterial konnten verschiedene Kategorien herausgefiltert werden, die nachfolgend erläutert und mit Ankerbeispielen dargelegt werden.

4.3.1 Erfahrungen mit Diskriminierung und Rassismus

Diese Kategorie umfasst die Berichte der interviewten Pflegekräfte über direkte Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsplatz, sei es aufgrund der Herkunft, des Aussehens (z.B. Kopftuch) oder der Sprache. Diskriminierung wurde oft subtil oder indirekt erlebt, wie z.B. durch abwertende Bemerkungen, ungleiche Behandlung oder sprachliche Missverständnisse.

„Wegen meinem erst einmal wegen meiner schlechte darf ich sagen, schlechte deutsche Sprache. Ich habe nix gesagt, nur ich weine (...). Können alles zusammen arbeiten von von alle Land oder verschiedene Land, verschiedene Religionen, alles akzeptieren. Ich habe nicht das gefunden. Wirklich. Stört Rassismus.“ (Interview 1)

Es wurde berichtet, dass die migrierten Pflegekräfte ausgesetzt wurden, indem sich niemand für sie verantwortlich fühlen wollte. Im Forumtheater wurde eine ähnliche Situation bearbeitet mit der Autorin, wie im folgenden Zitat beschrieben.

„Einmal auch mit den Kollegen wegen vielleicht Kopftuch. Dann Leute hat mir gesagt: „Geh dann heute läufst du mit diese Kollegen.“ Wenn ich habe zu sie gegangen, hat mir gesagt: „Nein geh mit anderen Kollegen. S. alleine arbeiten, dann danach.“ Ich hab gehört sie will nicht mit mir arbeiten oder wegen Kopftuch (...)“ (Interview 1)

Nicht nur durch Kolleg:innen wird diskriminierendes Verhalten erlebt, sondern auch durch Pflegebedürftige. Die Interviewpartnerinnen erleben diese Art der Ungleichbehandlung vor allem aufgrund ihrer sprachlichen Fähigkeiten.

„Ich habe auch erlebt wegen Sprache. Eine Bewohnerin hat mir gesagt: „Geh zu deinem Heimatland, du sprichst nicht so gut deutsch, du verstehst mich nicht.“ (Interview 2)

4.3.2. Sprachbarrieren als eine Form der Diskriminierung

In dieser Kategorie wird thematisiert, wie Sprachbarrieren als eine Form der Diskriminierung wahrgenommen werden. Die interviewten Pflegekräfte berichten, dass ihre Sprachkenntnisse oft als unzureichend betrachtet werden, was u.a. zu Missverständnissen und Ausgrenzung führt.

„Wenn wenn ich sage, bitte noch mal und dann sie war sauer und manchmal. Sie erklärt manchmal echt nicht manchmal, sie schreit, und wenn sie schreien, dann ich gehe ich, ich sitze alleine und ich weine.“ (Interview 1)

Aufgrund der Sprachbarrieren holen sich die Interviewpartnerinnen Hilfe ein, jedoch erleben sie häufig mangelnde Geduld und zu wenig Verständnis für ihre Situation. Außerdem werden Situationen als Vorführung erlebt, was dazu führen kann, dass die migrierten Pflegenden sicher weniger Unterstützung einfordern.

„Und ich habe gefragt: „Kannst du bitte mir helfen?“ Sie hat gesagt: „Kannst du nicht googlen?“ Ich war so von Antwort, weil das war meine erste Mal. Sie kann einfach hier steht die das Name ist die gleiche oder so und ich habe so, ich war auch so nett so freundlich ich hab gesagt ich habe keinen WLAN oder kein Internet. Hat gesagt: „Okay.“ Dann sie hat mir so ein großes Buch gegeben: „Dann guckst du hier so.“ Und dann ich war auch überrascht enttäuscht. Das war das erste Mal ganz einfach. Dieser Name ist die gleiche und dann einfach geht sie war so sauer. Das so zu viel war, dann ich wollte zuerst reden mit ihr, aber leider konnte ich nicht so sprachlich. Ja, weil ich habe auch mit D. gesprochen, aber das Problem ist Sprachbarriere. Das war Sprache ist unsere große Problem. Wir können nicht so fleißig reden und dann unsere innere was, was wir fühlen oder unsere Gefühle richtig äußern.“ (Interview 4)

4.3.3. Verstärkung von Diskriminierung durch Vorgesetzte

Diese Kategorie bezieht sich auf Diskriminierungserfahrungen, die nicht nur von Kolleg:innen, sondern auch von Vorgesetzten oder Mentor:innen erfahren wurden. Hier wird Diskriminierung durch abwertende Haltung in Form von Verhaltensweisen wie Ignorieren oder Herabwürdigen beschrieben.

„Ich habe mehrmals, aber so, das war einmal meine diese Mentor gefiel nicht mit mir arbeiten und sie hat mir so mehrmals geschickt andere Kollegen.“ (Interview 4)

Im Forumtheater wurde eine Situation nachgestellt, in der die betroffene Person keine Unterstützung von ihrer Vorgesetzten erhielt. Es ging darum, dass sie die Pflegedienstleitung um personelle Hilfe bat, da sie aufgrund einer krankgemeldeten Kollegin allein für eine Station im Pflegeheim verantwortlich war. Trotz dieser Anfrage erhielt sie jedoch keine Hilfe und wurde scheinbar ignoriert.

„Waren letztes Mal war vor 3. Ich glaube, ich war Frühdienst am Arbeit und wir fangen mit der Arbeit um 07:00 Uhr. Ich fange gerne normalerweise an der Station. Wir arbeiten zu zweit, aber ich glaube, meine Kollegin ist spät. Dann ich habe mit dem Arbeit angefangen, aber wenn ich sehe, dass ist 08:00 Uhr ich war am vierten Stock. Vor dem Auszug meine Chefin kommt und sie sagt mir, dass meine Kollegin kommt nicht und ich habe gesagt: „Geben Sie mir andere Kollegen zu arbeiten?“ Ich frage meine Chefin PDL. Dann ich warte noch, ich glaube 15 Minuten dann ich war am dritten Station zu meiner Chefin und sie sagt mir: „Bestimmt Frau K. hat vergessen das. Und ich rufe sie an, nochmal.“ Aber sie hat nicht gerufen ich glaube und ich frage und diese, sie sagt mir, dass Frau K. bestimmt vergessen und du musst alleine arbeiten. Dann ich frage meine Chefin: „können Sie mir helfen ein oder zwei Bewohner zu versorgen?“ Aber sie sagt. „Wir hier, wir haben hier zu viel Arbeit. Wir können nicht, du kannst alleine, du schaffst das.“ Sie sagt mir und später, ich habe gefragt, meine Kolleginnen aus dem 3. Stock zu helfen. Aber sie sagt mir: „Wir haben 10 oder 11 Bewohner, wir haben keine Zeit.“ Dann ich müsste ganze Zeit bis 02:00 Uhr alleine arbeiten mit 20 Bewohnern.“ (Interview 2)

Durch das Forumtheater lernte sie, frühzeitig um Unterstützung zu bitten und darauf zu bestehen. Zudem erarbeitete sie Strategien, um mit ihren inneren „Polizisten“ umzugehen und den Konflikt erfolgreich zu bewältigen.

4.3.4. Veränderung der Handlungsfähigkeit durch das Forumtheater

Das Forumtheater hatte laut den Interviewpartnerinnen einen direkten Einfluss auf ihre Fähigkeit, mit Diskriminierung umzugehen. Es stärkte das Selbstbewusstsein und die Fähigkeit, in diskriminierenden Situationen aktiv zu reagieren, anstatt passiv zu bleiben oder zu schweigen.

„Nach dieser Unterricht ich habe sehr stark und ich, ich versuche immer etwas zu sagen, wenn jemand macht mir etwas, dann. Nach unser Unterricht ich bleibe nicht Mund zu, ja, ich bleibe nicht mehr.“ (Interview 1)

Aufgrund des Forumtheaters fand eine nachhaltige Veränderung der Haltung und Handlungsfähigkeit statt. Die Protagonistin der nachgestellten Situation aus dem Pflegeheim berichtete über direkt erlebte Veränderung ihres Verhaltens.

„Ja, ja, stimmt, schon passiert ja nach der Prüfung sie sie hat mir angerufen. Sie sagt mir: „Kannst du kommen dieses Wochenende? Wir haben zwei Kollegen krank gemeldet.“ Ich habe gesagt: „Ja, ich kann kommen, aber diese zwei Tage nächste Woche ich ich musste frei haben und.“ Sie sagte: „Okay, ja.““ (Interview 2)

Die Interviewteilnehmenden berichteten über ein stärkeres Selbstbewusstsein durch das Forumtheater.

„Ich bin jetzt sehr zufrieden. Mhm und und stolz auf mich auch, ja. Weil spielen nicht A. am Ende. Wir am Ende hab ich hier gekonnt, nicht gleich mit A. jetzt ist da. Schon sehr, sehr besser.“ (Interview 1)

4.3.5. Perspektivwechsel und Reflexion über Diskriminierung

Das Forumtheater förderte bei den Teilnehmenden ein besseres Verständnis für die Perspektiven anderer, insbesondere in Bezug auf Diskriminierung. Durch das Spielen von Szenarien konnten die interviewten Pflegekräfte die Auswirkungen von Diskriminierung auf sich selbst und andere erkennen, was zu einer Veränderung ihrer Reaktionen in ähnlichen Situationen führte.

„Das war eine Lektion für mich. Wo, wo konnte das nicht nur sehen, sondern auch fühlen und diese Theater. Wenn man sitzt jemand hinten, wie Publikum und schau das alles kann auch nicht sehen, wie wir uns fühlen in dem Moment wo wir sprechen.“ (Interview 3)

Die Interviewpartnerinnen lernten nicht nur in der diskriminierenden Situation zu reagieren, sondern reflektierten, wie sie solche Situationen vermeiden können.

„Ich habe die Kollegen, wir haben auch reagiert, wenn ich, das ist schon vorbei. Aber jetzt wegen was haben wir hier gelernt? Ich kann auch. Ich versuche jetzt zu vermeiden.“ (Interview 4)

4.3.6. Veränderter Umgang mit Diskriminierung nach dem Forumtheater

Nach dem Forumtheater berichteten die Interviewpartnerinnen, dass sie Diskriminierung eher ansprechen und dagegen eintreten können. Dies ist eine direkte Veränderung in ihrem Umgang mit Diskriminierung, die auf den Erfahrungen aus dem Forumtheater basiert, in den verschiedenen Reaktionsmöglichkeiten ausprobiert wurden.

„Ich meine, es kann man immer eine Lösung finden. Ich finde, egal welche Problem ist oder Konflikt, wenn man spricht, wenn man will, egal was, dann kann man das.“
(Interview 3)

Die interviewten Pflegekräfte berichteten, dass ihnen das Gefühl vermittelt wurde, für die diskriminierenden Situationen verantwortlich zu sein. Nach eingehender Reflexion stellten sie jedoch fest, dass sie nicht die Ursache dieser Situationen waren, sondern dass diese auf anderen Faktoren beruhten. Sie erkannten, dass diskriminierende Handlungen falsch und ungerecht sind, unabhängig von ihrem eigenen Verhalten.

„Ich habe was, ich habe nicht über alle Kollegen beschwerde, weil sie sind alle sauer von mir auf diese Station. Wenn auch bei Umkleidung treffe, wenn niemand redet mit mir nie ‚hallo‘, nix und dann habe ich mit anderen Kollegen auf dieser Station gerät. Habe gesagt: ‚Das war nicht richtig.‘“ (Interview 4)

4.4 Gütekriterien

Gütekriterien sind für die Pflegeforschung von zentraler Bedeutung, damit ausgewiesen werden kann, dass die Forschung zuverlässig, vertrauenswürdig und repräsentativ ist. Aufgrund dessen wird im Nachfolgenden auf die Kriterien der Glaubwürdigkeit, Zuverlässigkeit und Anwendbarkeit eingegangen.

4.4.1 Glaubwürdigkeit

Die lange und intensive Auseinandersetzung mit den Interviewtranskripten ermöglichte es der Forschenden, alle relevanten Perspektiven und Details der Erfahrungen der internationalen Pflegekräfte in Bezug auf Diskriminierung herauszuarbeiten. Dieser Prozess trägt dazu bei, dass die Ergebnisse die Realität der Teilnehmenden angemessen widerspiegeln. Aufgrund der eingeschränkten Zeitressource konnte keine Validierung durch die Interviewteilnehmenden stattfinden; jedoch ist diese noch nachträglich geplant.

Das Kriterium der reflektierten Intersubjektivität prüft die Rolle der Forscherin im eigenen Forschungsprozess. Ein wesentlicher Bestandteil davon ist die Selbstbeobachtung und Selbstreflexion. In diesem Zusammenhang kann festgestellt werden, dass die Forscherin den Erhebungs- und Auswertungsprozess als positiv empfand und eine kontinuierliche Selbstreflexion während des gesamten Forschungsprozesses stattfand. Vor allem ist es wichtig im Rahmen der Selbstreflexion sich von Vorannahmen nicht beeinflussen zu lassen und sich gegenüber den Interviewteilnehmenden nicht suggestiv zu verhalten. Aufgrund dessen wählte die Autorin offene Fragen. Weiterhin ist sie der Ansicht, dass zwischen ihr und den Interviewteilnehmerinnen eine ehrliche Vertrauensbasis bestand, die für das Führen der Interviews entscheidend war. Dabei spielt außerdem die Gewährleistung der Anonymität eine wichtige Rolle. Ohne das Vertrauen wären die im Rahmen der Interviews gewonnenen Daten in dieser Form nicht zustande gekommen.

Die Forschung wurde in einem transparenten Prozess durchgeführt, in dem der gesamte Analyseprozess dokumentiert und für eine mögliche Nachprüfung offen gelegt wurde. Diese Transparenz ermöglicht es anderen Personen, die Ergebnisse nachzuvollziehen und den Prozess zu überprüfen.

4.4.2 Übertragbarkeit

Obwohl die Studie im spezifischen Kontext der Pflege mit einer konkreten Zielgruppe durchgeführt wurde, bietet sie wichtige Erkenntnisse, die auch auf andere Arbeitsfelder übertragbar sein könnten, sei es im sozialen oder pflegerischen Bereich. Insbesondere könnte das Forumtheater als Methode zur Förderung von Handlungskompetenz und Diskriminierungsbewusstsein in anderen Institutionen oder Ländern von Nutzen sein, die ähnliche Herausforderungen im Umgang mit Diskriminierung und kulturellen Unterschieden haben. Dies zeigen auch die Ergebnisse der Literaturrecherche, die den Einsatz des Forumtheaters in unterschiedlichen Kontexten und Zielgruppen aufzeigen. Somit kann gesagt werden, dass die Ergebnisse dieser Studie mit bestehenden Forschungen übereinstimmen in Bezug des positiven Einflusses des Forumtheaters auf die Sensibilisierung und Handlungsfähigkeit in Konfliktsituationen. Diese Übereinstimmung unterstützt die Übertragbarkeit der Ergebnisse auf andere multikulturelle Teams und Berufsgruppen, in denen Diskriminierung ein Thema ist.⁵²

⁵² Vgl. Steinke in: Flick, 2013, S. 330 ff.

4.4.3 Zuverlässigkeit

Die Interviews wurden mit einem halbstrukturierten Leitfaden durchgeführt, der es ermöglichte, alle Teilnehmerinnen mit den gleichen Fragen und in ähnlichen Kontexten zu befragen. Auch der Kodierprozess folgte einem systematischen Ansatz, der es ermöglichte, alle Interviews strukturiert zu analysieren und die daraus resultierenden Kategorien und Themen nachvollziehbar zu entwickeln.

Die Konsistenz zwischen den Ergebnissen und der ursprünglichen Forschungsfrage wurde stetig überprüft, um sicherzustellen, dass die Analyse der Interviewdaten tatsächlich zu den formulierten Zielen der Studie passt. Diese Kohärenz zwischen den Zielen und den Ergebnissen stärkt die Zuverlässigkeit der Studie.

Die entwickelte Theorie sollte zusätzlich in sich konsistent sein, d. h. sie ist hinsichtlich Widersprüchlichkeiten zwischen den Daten und der Interpretation zu prüfen. Es wurden in dieser Forschungsarbeit jedoch keine Widersprüchlichkeiten entdeckt.⁵³

5. Diskussion

Im Diskussionsteil werden nun die Ergebnisse in Bezug zur Forschungsfrage interpretiert und der Vergleich der Kenntnisse mit den bereits existierenden Forschungsergebnissen aufgezeigt. Hinzu kommen die Limitationen der Facharbeit.

5.1 Interpretation der Ergebnisse: Einfluss des Forumtheaters auf die Handlungsfähigkeit in Bezug zu Diskriminierungserfahrungen

Aus den Interviews geht hervor, dass sich die Teilnehmenden gestärkt darin fühlen, sich verbal zu äußern in diskriminierenden Situationen. Sie fühlen sich in der Lage nicht mehr zu schweigen und sich zurückzuziehen, sondern aktiv "Nein" zu sagen in Situationen, in denen sie sich unterdrückt fühlen. Es wurde von einer Änderung der inneren Haltung gesprochen, neben der äußeren sichtbaren Haltung. Die äußere, selbstbewusste Haltung wurde schon sichtbar in der Forumtheatereinheit, jedoch wurde diese nun vermehrt verinnerlicht.

⁵³ Vgl. Steinke in: Flick, 2013, S. 330 ff.

Durch die zusätzliche Arbeit mit den “inneren Polizisten” ist eine nachhaltige Entwicklung dieser inneren Haltung entstanden, wie die damaligen Protagonistinnen berichten. Sie berichten, dass sie nun in stressigen Situationen souverän Reagieren und ihre eigenen Emotionen regulieren können, da sie es in dem sicheren Raum des Forumtheaters erproben konnten. Aufgrund der positiven Erfahrungen, die die Teilnehmenden mit dem Forumtheater gemacht haben, empfehlen sie, das Forumtheater als Methode für diese und weitere themenspezifische Einheiten auch in der Aus-, Fort- und Weiterbildung von Pflegekräften einzusetzen.

5.2 Limitationen der Studie

Die vorliegende Facharbeit weist einige Limitationen auf, die die Interpretation und Übertragbarkeit der Ergebnisse beeinflussen könnten. Eine der größten Einschränkungen war die geringe Anzahl an Teilnehmenden. Aufgrund der geringen Stichprobengröße ist die Übertragbarkeit der Ergebnisse auf eine größere Gruppe von internationalen Pflegekräften eingeschränkt. Eine größere Anzahl von Teilnehmenden, die in verschiedenen pflegerischen Settings tätig sind, wäre notwendig, um die gewonnenen Erkenntnisse auf verschiedene Pflegekontexte und -gruppen anzuwenden.

Außerdem war die Zeit für die Durchführung der Studie begrenzt, was die Tiefe und den Umfang der Untersuchung einschränkte. Aufgrund der zeitlichen Einschränkungen war es nicht möglich, Langzeitbeobachtungen durchzuführen, die wertvolle Informationen über die langfristigen Auswirkungen des Forumtheaters auf die Handlungskompetenz der internationalen Pflegekräfte geliefert hätten.

Aufgrund der mangelnden zeitlichen Ressource wurde in dieser Studie auf eine Triangulation der Daten verzichtet, was die Validität der Ergebnisse weiter stärken könnte. Eine Kombination von verschiedenen Datenerhebungsmethoden, wie z. B. Interviews und Beobachtungen, hätte zu einer umfassenderen Analyse und einem differenzierteren Verständnis der Auswirkungen des Forumtheaters auf die migrierten Pflegekräfte geführt.

Eine Empfehlung für zukünftige Forschung wäre dementsprechend, die Wirksamkeit des Forumtheaters weiter zu untersuchen und dabei vermehrt unterschiedliche Berufsgruppen im Gesundheitswesen als Stichprobe einzubeziehen.

6. Fazit

Im abschließenden Kapitel findet die Darstellung der wichtigsten Erkenntnisse statt, inklusive der Empfehlungen für die Praxis.

6.1 Zusammenfassung der wesentlichen Erkenntnisse

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Interviews wertvolle Einblicke in die Erfahrungen und Perspektiven der internationalen Pflegekräfte im Umgang mit Diskriminierung und interkulturellen Herausforderungen lieferten. Die Teilnehmenden berichteten von unterschiedlichen Formen der Diskriminierung, die sie im beruflichen Alltag erlebten, und schilderten, wie diese ihre berufliche Handlungskompetenz und ihr Selbstbewusstsein beeinflussten. Gleichzeitig verdeutlichen die Interviews, wie das Forumtheater den Pflegekräften hilft, ihre Handlungskompetenz zu stärken, indem es ihnen ermöglicht, diskriminierende Situationen zu reflektieren und zu üben, wie sie mit solchen Herausforderungen besser umgehen können. Die Pflegekräfte berichteten, dass sie durch das Forumtheater nicht nur mehr Selbstbewusstsein und Selbstvertrauen entwickelten, sondern auch ihre Kommunikationsfähigkeit, Empathie und Konfliktlösungskompetenzen verbesserten. Zusätzlich zeigt der Einsatz des Forumtheaters in Verbindung mit der Arbeit mit den "inneren Polizisten" eine besonders nachhaltige Reflexion und Entwicklung der Haltung und des Handlungsspielraums. Insgesamt zeigen die Interviews, dass das Forumtheater eine besonders wirksame Methode ist, um die interkulturelle Sensibilität und die Fähigkeit zur Bewältigung von Diskriminierung in der Pflege zu fördern.

6.2 Empfehlungen für die Praxis und Ausblick

Die Ergebnisse dieser Facharbeit zeigen, dass das Forumtheater nach Augusto Boal eine wirksame Methode zur Förderung und Stärkung verschiedener Kompetenzen ist, die für den Pflegeberuf von Relevanz sind. Es trägt sowohl zur Entwicklung von sozialen und personalen als auch von methodischen Kompetenzen bei, die für Pflegekräfte unerlässlich sind, um in herausfordernden beruflichen Situationen adäquat zu handeln. Insbesondere ermöglicht das Forumtheater eine aktive Auseinandersetzung mit konfliktreichen oder belastenden Szenarien und bietet Pflegenden die Gelegenheit, verschiedene Handlungsmöglichkeiten auszuprobieren und zu reflektieren.

Im Rahmen der Ausbildung von Pflegekräften kann das Forumtheater auf vielfältige Weise genutzt werden. Es eignet sich vor allem zur beruflichen Reflexion, indem es den Auszubildenden hilft, ihre eigenen Reaktionen auf schwierige Situationen zu hinterfragen

und zu verbessern. Eine Interviewpartnerin schlug vor in der Ausbildung das Forumtheater anzubieten, damit Auszubildende lernen sich nicht in ihrer Rolle ausnutzen zu lassen. Darüber hinaus kann es dazu beitragen, den Umgang mit stressigen oder emotional belastenden Ereignissen zu schulen, wie sie häufig im Pflegealltag auftreten. In diesem Kontext wird das Forumtheater zu einem wertvollen Werkzeug, um die Resilienz von angehenden Pflegekräften zu stärken und sie auf die psychischen und emotionalen Anforderungen des Berufs vorzubereiten.

Das Forumtheater bietet jedoch nicht nur in der Ausbildung, sondern auch in der Weiterbildung von Pflegekräften zahlreiche Anwendungsmöglichkeiten. Es kann in spezialisierten Bereichen wie Praxisanleitung, Notfallpflege, geriatrischer Pflege, Palliativpflege oder Intensivpflege eingesetzt werden, um die Kommunikation und das Konfliktmanagement zu fördern. In diesen anspruchsvollen Bereichen, in denen Pflegekräfte mit belastenden und häufig emotional aufgeladenen Situationen konfrontiert sind, ermöglicht das Forumtheater eine praxisnahe und kreative Auseinandersetzung mit den spezifischen Herausforderungen. Ein Thema, was in einem Interview hervorgehoben wurde, ist das Thema "Mobbing", welches sowohl für die Fort- als auch Weiterbildung interessant wäre. Ein weiterer wichtiger Anwendungsbereich des Forumtheaters in der Pflegebildung liegt in der Fortbildung im Umgang mit ethischen Dilemmata, Konflikten und Gewalt. Pflegekräfte sehen sich regelmäßig mit komplexen ethischen Fragestellungen konfrontiert, sei es im Umgang mit dem Tod, der Entscheidungsfindung bei schwerwiegenden Krankheitsverläufen oder bei der Auseinandersetzung mit Gewalt. Das Forumtheater bietet hier eine interaktive Möglichkeit, um verschiedene Lösungsmöglichkeiten zu erproben und zu reflektieren. Durch das aktive Einbeziehen von Pflegekräften in die Szenen können diese ihre Handlungskompetenz verbessern und gleichzeitig ihre ethische Sensibilität schulen.

Bezüglich des Erlebens von Diskriminierung wäre es denkbar ein Forumtheater in verschiedenen Bereichen des Gesundheitswesens anzubieten. Die Autorin verfolgt aktuell den Gedanken ein Forumtheater so zu gestalten, dass das Thema für sämtliche Berufsangehörige innerhalb eines Klinikums zugänglich wird.

„Ich wünsche, dass Sie machen das weiter und wir schaffen das weiter, weil das ist sehr, sehr gute Idee.“ (Interview 3)

7. Literaturverzeichnis

Bücher:

- Boal, A. (2006). *Der Regenbogen der Wünsche. Methoden aus Theater und Therapie*. Uckerland: Schibri-Verlag.
- Boal, A. (2021). *Übungen und Spiele für Schauspieler und Nicht-Schauspieler* (4. Aufl.). Berlin: Suhrkamp Verlag.
- Flick, U. (2000). *Qualitative Forschung: Theorie, Methoden, Anwendung in Psychologie und Sozialwissenschaften*. Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Girtler, R. (2017). *Methoden der qualitativen Sozialforschung* (9. Aufl.). Wien: Böhlau-Verlag.
- Maase, A. (2021). *Internationale Pflegefachkräfte in der akutmedizinischen Versorgung. Kulturelle Herausforderungen und Spannungsfelder*. Frankfurt am Main: Mabuse-Verlag.
- Mayring, P. (2010). *Qualitative Inhaltsanalyse*. Weinheim: Beltz.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1996). *Grounded Theory: Grundlagen Qualitativer Sozialforschung*. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Weinert, F. E. (2001). *Leistungsmessungen in Schulen*. Beltz Pädagogik.

Zeitschriftenartikel:

- Alexis, O., Vydelingum, V., & Robbins, I. (2007). Engaging with a new reality: experiences of overseas minority ethnic nurses in the NHS. *Journal of Clinical Nursing*, 16, 2221-2228.
- Kumpf, L., Schinnenburg, H., & Büscher, A. (2016). Erfahrungen ausländischer Pflegekräfte in Deutschland. Implikationen für Pflegepraxis und Personalentwicklung. *PrInterNet*, 11, 608-614.
- Stiller, B. (2007). Mit dem Forumtheater Lernräume für selbstbestimmtes Lernen in der Pflegebildung gestalten. *PrInterNet*, 1-6.
- Zupan-Sebos, L. (2003). „Wenn eins und eins mehr als zwei gibt“. Ein Forumtheaterstück zur Theorie-Praxis-Thematik. *PrInterNet*, 2, 65-85.

Buchkapitel:

- Flick, U. (2010). Gütekriterien qualitativer Forschung. In *Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie*. doi:10.1007/978-3-531-92052-8_28.

Sonstige Quellen:

- Asklepios Bildungszentrum Wiesbaden. (n.d.). *Vorbereitungs- und Anpassungslehrgänge*. www.asklepios.com (online Dokument, 05.01.25)
- Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). (n.d.). *Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)*. www.gesetze-im-internet.de (online Dokument, 05.01.25)
- *Pschyrembel® Wörterbuch Pflege* (2003).

Anhang

Eidesstattliche Erklärung

Hiermit erkläre ich eidesstattlich, dass ich die vorliegende wissenschaftliche Arbeit mit dem Titel „**Die Wirkung des Forumtheaters nach Augusto Boal auf die Handlungskompetenz internationaler Pflegekräfte im Umgang mit Diskriminierungserfahrungen**“ selbstständig und ohne unzulässige Hilfe angefertigt habe.

Ich versichere, dass ich keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel verwendet habe. Wörtlich oder inhaltlich übernommene Stellen aus anderen Arbeiten habe ich unter Angabe der Quellen kenntlich gemacht. Dies gilt auch für verwendete Grafiken, Tabellen und Bilder.

Ich bin mir bewusst, dass eine falsche Erklärung rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen kann und dass die Arbeit bei einem Verstoß gegen diese Erklärung als nicht bestanden bewertet werden kann.

Ort, Datum: Wiesbaden, 05.01.25
Unterschrift: Stephanie Gresse

Einverständniserklärung zur Teilnahme an einem Interview1

Sehr geehrte:r Teilnehmer:in,

im Rahmen meiner Forschungsarbeit möchte ich ein Interview mit Ihnen führen. Ziel des Interviews ist es, Ihre Erfahrungen und Perspektiven zum Einsatz des Forumtheaters nach Augusto Boal und dessen Einfluss auf Ihre Handlungskompetenz als Pflegekraft zu verstehen, insbesondere im Kontext von Diskriminierungserfahrungen.

Ihre Teilnahme ist freiwillig, und Sie können das Interview jederzeit ohne Angabe von Gründen abbrechen. Ihre Antworten werden vertraulich behandelt und anonymisiert. Die Ergebnisse der Forschungsarbeit werden auf der internen Seite der **Theaterwerkstatt Heidelberg** veröffentlicht, wobei keine Rückschlüsse auf Ihre Identität gezogen werden können.

Details zur Einwilligung

1. Zweck des Interviews:

- a. Untersuchung des Einflusses des Forumtheaters auf die Handlungskompetenz von Pflegekräften im Kontext von Diskriminierungserfahrungen.

2. Dauer des Interviews:

- a. Das Interview wird voraussichtlich 20-30 Minuten dauern.

3. Freiwilligkeit und Anonymität:

- a. Ihre Teilnahme ist freiwillig. Sie können das Interview jederzeit abbrechen, ohne dass Ihnen Nachteile entstehen.
- b. Ihre Antworten werden anonymisiert. Es werden keine persönlichen Daten in der Forschungsarbeit veröffentlicht, die Rückschlüsse auf Ihre Identität zulassen.

4. Aufzeichnung des Interviews:

- a. Das Interview wird mit Ihrer Zustimmung [z. B. per Audioaufnahme] aufgezeichnet, um die Antworten später transkribieren zu können.

5. Veröffentlichung der Ergebnisse:

- a. Die Ergebnisse der Forschungsarbeit werden auf der internen Seite der **Theaterwerkstatt Heidelberg** veröffentlicht. Alle Daten werden in anonymisierter Form präsentiert.

Einwilligungserklärung

Ich habe die oben stehenden Informationen gelesen und verstanden. Ich bin damit einverstanden, an dem Interview teilzunehmen. Ich erteile hiermit meine Zustimmung zur Aufzeichnung und zur Verarbeitung meiner Daten unter den genannten Bedingungen.

Ich stimme außerdem der anonymisierten Veröffentlichung der Ergebnisse auf der internen Seite der **Theaterwerkstatt Heidelberg** zu.

Ort, Datum: _____

Name der Teilnehmenden: _____

Unterschrift der Teilnehmenden: _____

Vielen Dank für Ihre Unterstützung und Ihre Zeit!

Bei weiteren Fragen oder Anliegen können Sie sich jederzeit an mich wenden:

Stephanie Gesse

015561025320

s.oertelt@online.de

Datenschutzerklärung für Interviews²

Verantwortlich für die Datenerhebung und -verarbeitung:

Name: _____

Adresse: _____

E-Mail-Adresse: _____

1. Zweck der Datenerhebung

Die erhobenen Daten werden im Rahmen einer Forschungsarbeit genutzt, die den Einfluss des Forumtheaters nach Augusto Boal auf die Handlungskompetenz von Pflegekräften im Kontext von Diskriminierungserfahrungen untersucht. Ziel ist es, Erkenntnisse für die berufliche und kulturelle Integration von Pflegekräften zu gewinnen.

2. Art der erhobenen Daten

Im Rahmen der Interviews werden folgende Daten erhoben:

- Ihre Antworten auf die Interviewfragen
- Audioaufzeichnungen des Interviews
- Notizen während des Gesprächs

Es werden keine sensiblen personenbezogenen Daten wie Geburtsdatum oder Adressdaten erhoben, es sei denn, diese werden freiwillig von Ihnen mitgeteilt.

3. Verarbeitung und Speicherung der Daten

- Die erhobenen Daten werden ausschließlich für die Forschungsarbeit verwendet.
- Die Daten werden anonymisiert, sodass kein Rückschluss auf Ihre Person möglich ist.

- Audioaufzeichnungen werden nach der Transkription gelöscht, sofern nichts anderes vereinbart wurde.
- Die anonymisierten Daten werden auf einem passwortgeschützten Speichermedium gesichert und nur von der verantwortlichen Person verarbeitet.

4. Weitergabe der Daten

- Die Ergebnisse der Studie werden in anonymisierter Form auf der internen Seite der **Theaterwerkstatt Heidelberg** veröffentlicht.

5. Aufbewahrungsdauer der Daten

- Die personenbezogenen Daten werden für die Dauer der Forschungsarbeit gespeichert.
- Nach Abschluss des Projekts werden alle personenbezogenen Daten gelöscht, spätestens jedoch 6 Monate nach Veröffentlichung der Arbeit.

6. Ihre Rechte

Sie haben jederzeit das Recht:

- Auskunft über die über Sie gespeicherten Daten zu verlangen.
- Berichtigung unrichtiger oder unvollständiger Daten zu fordern.
- Die Löschung Ihrer Daten zu verlangen, sofern keine rechtlichen Gründe dagegenstehen.
- Die Verarbeitung Ihrer Daten einzuschränken oder der Verarbeitung zu widersprechen.
- Ihre Einwilligung zur Datenverarbeitung zu widerrufen (dies gilt ab dem Zeitpunkt des Widerrufs und hat keine Auswirkungen auf bereits verarbeitete Daten).

Für die Ausübung dieser Rechte können Sie sich jederzeit an die oben genannten Kontaktdaten wenden.

7. Zustimmung

Durch Ihre Teilnahme am Interview erklären Sie sich mit der oben beschriebenen Verarbeitung und Speicherung Ihrer Daten einverstanden. Ihre Teilnahme ist freiwillig, und Sie können das Interview jederzeit abbrechen, ohne dass Ihnen daraus Nachteile entstehen.

Kontakt bei Fragen oder Beschwerden:

Falls Sie Fragen zur Verarbeitung Ihrer Daten haben oder eine Beschwerde einreichen möchten, können Sie sich an mich wenden:

Stephanie Gesse

015561025320

s.oertelt@online.de

Falls erforderlich, können Sie sich auch an die zuständige Datenschutzbehörde wenden.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Ort, Datum: _____

Unterschrift der Teilnehmenden: _____

Transkript

Interview 1

Interviewende:

So A., genau, wir haben uns heute zusammengefunden. Ich hab Sie gefragt, ob es, ob Sie einverstanden sind, dass ich ein Interview mache mit Ihnen, und zwar zum Thema Diskriminierung. Wir hatten das Thema ja auch im Unterricht. Wir haben dazu ein Forumtheater gemacht und mich interessiert einfach die Frage: Wie ging es Ihnen während des Forumtheaters? Was haben Sie danach auch vielleicht daraus mitgenommen? Oder auch nicht? Und ja, wie, wie erleben Sie das Thema Diskriminierung auch so im Alltag? Vielleicht erst mal die Frage, woher kommen Sie denn eigentlich ursprünglich?

Interviewpartnerin:

Hallo dann äh, ich bin ich komme aus Tunesien.

Interviewende:

Aus Tunesien und wie lange leben sie schon in Deutschland?

Interviewpartnerin:

Seit Oktober 2023, seit Oktober 2023.

Interviewende:

Ja, 2023, das ist noch nicht so lange.

Interviewpartnerin:

Ja ja, ein Jahr, zwei Monate noch.

Interviewende:

Ja, ja, und Sie arbeiten im Bereich Pflege.

Interviewpartnerin:

Ja, ich habe schon am Freitag mein Urkunde bekommen. Dann jetzt bin ich Examinierte.

Interviewende:

Ja, sind jetzt examiniert. Aber Sie haben die Ausbildung auch in Tunesien gemacht?

Interviewpartnerin:

Ja, hab ich schon drei Jahre. 2007 ich habe schon meine Ausbildung fertig.

Interviewende:

2007 ah, okay, sicherlich auch ein großer Unterschied von Ihrem Heimatland Tunesien jetzt hier in Deutschland, oder? Es ist bestimmt einige Unterschiede.

Interviewpartnerin:

Ja, nicht so viel, aber steht steht Unterschied.

Interviewende:

Mhm, Mhm. Interessant, Ja. Jetzt arbeiten Sie quasi in einer Klinik, dann seit der Anerkennung im Mai oder schon länger? Seit wann arbeiten Sie hier in der Pflege in Deutschland?

Interviewpartnerin:

Seit meinem erste Mal. Ich habe ja in Deutschland gekommen, dann seit Oktober 2023 ja.

Interviewende:

Seit Oktober. Ach, und da haben Sie dann direkt in der Klinik angefangen und dann haben Sie die Anerkennung gemacht?

Interviewpartnerin:

Ja genau. Ich war bereits in der Klinik. Ja, Mhm, ich habe auch einen Monat im Pflegeheim gearbeitet. Muss ich das? Für die Urkunde ja steht. Ja, das und dir nur ein Monat im Heim und danach weiter in Klinik in meine Station, ja.

Interviewende:

Ja. Ah ok. Ja, wie? Wie haben Sie das denn? Im beruflichen Alltag ist da Diskriminierung, Rassismus ein Thema? Erleben Sie das oder welche Erfahrungen haben Sie generell damit gemacht?

Interviewpartnerin:

In Deutschland, meinen Sie?

Interviewpartnerin:

Mhh. Ja, ich habe schon erlebt, aber nicht bei allen Kollegen. Nur bei zwei oder drei aber andere wirklich. Finde ich super dann. Gut integrieren wir arbeiten in Team. Mein Team ist sehr gut, auch sehr nett. Mit mir aber nur steht zwei, drei Leute ja.

Interviewende:

Mhm, also nur zwei bis drei Leute. Und was haben die genau gemacht oder gesagt?

Interviewpartnerin:

Wegen meinen, meinem erst einmal wegen meiner schlechte darf ich sagen, schlechte deutsche Sprache. Ich habe nix gesagt, nur ich weine und in der Zeit letzte Mal. Ich habe schon reagiert. Aber reagiert nur mit ein zwei Wörter und ich habe mit Stationsleiter geredet und als erklärt. Und das hat mir sehr enttäuscht. Mhm, ja, weil ich habe, ich habe gehört hier in Deutschland. Können alles zusammen arbeiten von von alle Land oder verschiedene Land, verschiedene Religionen, alles akzeptieren. Ich habe nicht das gefunden. Wirklich. Stört Rassismus.

Interviewende:

Ja, ich erinnere mich, dass Sie erzählt haben, dass Sie auch wegen dem Kopftuch nur diskriminiert wurden.

Interviewpartnerin:

Mhm.

Interviewende:

Wissen Sie war also, was da genau gesagt wurde, womit die Person ein Problem hatten?

Interviewpartnerin:

Mein erstes Problem am Ende Oktober 2023. Mit ein Kollegen wegen deutscher Sprache manchmal sie spricht mit mir, ich weiß, aber ich verstehe nicht alles. Wenn wenn ich sage, bitte noch mal und dann sie war sauer und manchmal. Sie erklärt manchmal echt nicht manchmal, sie schreit, und wenn sie schreien, dann ich gehe ich, ich sitze alleine und ich weine. Aber danach? Ähm.

Interviewende:

Mhm.

Interviewpartnerin:

Nach zwei Monaten hat mir eine Nachricht geschickt und sie hat entschuldigt und sie hat gesagt, tut mir leid, ich habe so viel genervt. Weiß ich habe nicht so gut mit ihr geredet, aber. „Du bist nett und du bist perfekt in deine Arbeit. Ich habe das bemerkt und ich bin sehr zufrieden. Du bist in unser Team, ja.“

Interviewende:

Wie schön. Wie kam es dazu, dass Sie sich entschuldigt hat? Haben Sie etwas gemacht oder gesagt?

Interviewpartnerin:

Ich ja, ich habe nix, nichts gemacht. Nicht reagiert, ja, weil sie hat mir gefindet vielleicht ich.

Interviewende:

Das kam einfach so.

Interviewpartnerin:

Ich reagiert nicht mit schlechte Wort oder nur ich gehe jetzt alleine 15 Minuten, ein bisschen Ruhe meine ich und danach ich, ich mach weiter mein Arbeit, weil ich bin neu und ich kenne nicht alles und ich verstehe nicht alles auch und dann und manchmal, ich finde nicht die gute Wörter für Antworten oder reagiert ja.

Interviewende:

Ja, das hatten Sie damals auch so erzählt im Unterricht. Wir haben ja dann dieses Forumtheater gemacht. Erinnern Sie sich noch daran oder was es?

Interviewpartnerin:

Ja nicht alles aber ja.

Interviewende:

Wissen Sie noch, worum es da ging? Was wir da gemacht haben?

Interviewpartnerin:

Noch mal bitte?

Interviewende:

Wissen Sie noch, was wir da gemacht haben? Wir hatten da ja gefrühstückt, erinnern Sie sich, Sie haben alle was zu essen mitgebracht und dann?

Interviewpartnerin:

Ja. Ja und danach mir Stuhl. Wir haben eine Runde mit Stuhl und gegessen und danach viele Foto unten auf dem Boden oder nicht?

Interviewende:

Ja. Stimmt, wir haben dann auch einmal so ein Denkmal gemacht. Stimmt so ein Foto, wo wir so ein Bild gebaut haben?

Interviewpartnerin:

Ja.

Interviewende:

Thema Diskriminierung war das glaube ich auch, ja.

Interviewpartnerin:

Erinnere mich.

Interviewende:

Und wir haben eine Situation gespielt. Ich bin mir nicht mehr sicher, von wem diese Situation war, aber da ging es ja.

Interviewpartnerin:

Ja, ja.

Interviewende:

Erinnern Sie sich?

Interviewpartnerin:

Ja, ja ich erinnere mich.

Interviewende:

Wie reagiert man? Ich weiß nicht mehr wessen Situation es war. Ob das Ihre war oder ob das von jemand anderem war.

Interviewpartnerin:

Von O.

Interviewende:

Ja von O. genau, und ich glaube O. hatte irgendwie einen Konflikt und es ging auch stark um Diskriminierung und und hatten Sie da auch einmal so gespielt?

Interviewpartnerin:

Mhh.

Interviewende:

Hatten Sie da was ausprobiert? Wissen Sie nicht mehr?

Interviewpartnerin:

Mhh.

Interviewende:

Ne, ich glaub also ich bin mir jetzt auch nicht mehr so sicher, aber können Sie noch sagen was Ihnen was sie mitgenommen haben aus diesem Spiel?

Interviewpartnerin:

Viel stark. Habe schon genommen. Ja, wirklich. Sehr viel stark, weil nach dieser Unterricht ich habe sehr stark und ich, ich versuche immer etwas zu sagen, wenn jemand macht mir etwas, dann. Nach unser Unterricht ich bleibe nicht Mund zu, ja, ich bleibe nicht mehr. Ja, ja, ich muss reagiert und dann? Und habe Sie mir gesagt, dann, wenn ich ich finde nicht die gute Wort, dann ich gehe ein bisschen 10 Minuten sitzen. Ich versuche welche Wort und ich gehe nochmal und ich sage nur eine Minute, wir reden dann. Ich sage, was ich will. Ja, ich lass nicht mein Herz auf, ja. Noch nicht mehr.

Interviewende:

Ah das ist gut. Ich erinnere mich, dass das ein Thema war, dass Sie die Worte nicht finden konnten und dann in dem Moment geweint haben oder nicht wussten, was was tut man in der Situation, wenn man eben zum Beispiel wegen dem Kopftuch diskriminiert wird oder wegen der Sprache? Wegen der Sprache. Das war ja auch ein großes Thema. Ich glaube, das haben viele berichtet, dass Sie wegen der Sprache diskriminiert wurden.

Interviewpartnerin:

Einmal auch mit den Kollegen wegen vielleicht Kopftuch. Dann Leute hat mir gesagt: „Geh dann heute läufst du mit diese Kollegen.“ Wenn ich habe zu sie gegangen, hat mir gesagt: „Nein geh mit anderen Kollegen. S. alleine arbeiten, dann danach.“ Ich hab gehört sie will nicht mit mir arbeiten oder wegen Kopftuch, aber. Einmal, ich habe Nachtdienst mit anderen Kollegen und sie hat krank gemeldet dann. Diese Kollegen, die, diese Kollegen, sie welches sie will nicht mit mir arbeiten. Hat gekonnt nach Tisch. Ich kann mein, wenn ich habe, geguckt, dann ich habe sie schockiert. Ich habe gedacht, ach, ganze Nacht mit mit andere, dann akzeptiert ihr nicht wie passiert aber danach äh wir haben Pause gemacht, dann Pause. Hat mir gefragt wegen Kopftuch, warum dann diese Kopftuch musst du einziehen. Einziehen oder oder willst du? Ich habe. Nein, nur ich will. In meine Heimat Tunesien müssen wir nicht. Dann machst du, was du will. Dann wir akzeptieren alle Religion, ja. Ich, sie hast mir gefragt. Ach meine Familie, meine Kinder. Und. Sie hat mich mir viel geredet und nach dieser Nacht, sie war sehr gut mit mir.

Interviewende:

Mhm.

Interviewpartnerin:

Ja, und sie versucht immer mit mir arbeiten nach sie, weil sie macht immer, nachdem ja sie versucht immer pro Monat zwei Nächte zusammenarbeiten.

Interviewende:

Mhm.

Interviewpartnerin:

Sie war auch zufrieden mit meiner Arbeit. Und ja.

Interviewende:

Ich erinner mich, dass das auch ein Ergebnis war, dass wir in unserer Kultur, ich sag mal die Deutschen, gar nicht das Hintergrundwissen haben, dass Sie das ja auch freiwillig. Also natürlich gibt es auch Menschen, sicherlich, die gezwungen werden. Genau, sie ist deutsch und weiß es vielleicht gar nicht und ich finde es toll und das war ja auch ein Ergebnis im Forumtheater, das auch in den Austausch zu gehen und zu erklären, warum trage ich das ja.

Interviewpartnerin:

Ja. Sie hat geredet, auch, äh für ihre Religion, äh, ja, ja, Religion und äh, Familie auch.

Interviewende:

Mhm.

Interviewpartnerin:

Ja, und wenn wir arbeiten. Nachtdienst. Manchmal. Ich habe nix zu sagen, aber sie versucht immer, ich rede mit.

Interviewende:

Und war diese Situation, bevor wir dieses Forumtheater gemacht hatten?

Interviewpartnerin:

Alles ist bevor.

Interviewende:

Bevor und wie lief es danach?

Interviewpartnerin:

Ich habe noch ein Ja, mit anderen Kollegen auf auf andere Station. Sie. Ich beginne mein Arbeit dann. Sie hat mir gesagt: „Misst du wieder ein Zeichen bei Patienten?“ Hab gesagt: „Ja okay, für ganze Station hab ich schon gemessen und wenn ich will eintragen.“ Sie sie hat gesagt: „Nein eintragst du“. Nicht haben wir gearbeitet und ich habe mein Passwort und das ist meine Arbeit die ich eintrage. Er sagt: „Nein, darfst du nicht, wenn du willst, etwas machen, dann bleibst du in deiner Station jetzt für Ausbildung, dann dritte Klasse machen, alles bei uns.“ Dann darf ich nicht zu meiner Station arbeiten. Ich habe ihn nun in Ruhe gelassen und danach sie hat zu mir gekommen. Sie hat mir gesagt: „Gib mir deinen Zettel, dann ist eingetragen.“ Ich habe gesagt. „Nein, ich gebe nicht mein Zettel, das ist meine Arbeit, wenn du willst, kannst du nochmal dann messen, aber das ist meine Arbeit dann ich gebe dich nicht.“ Sie hat ihm gesagt: „Scheiße Ausländer.“ Und sie sie lass, lasst mir nicht in Ruhe arbeiten und und weiter dann ich habe eine mit Stationsleiter geredet, aber sie hat gesagt ich verstehe kein Deutsch und ich habe nicht gut verstanden, aber ich hab gesagt: „Ich verstehe nicht so gut Deutsch okay aber diese Wort besonders ich verstehe gut diese diese scheiß Ausländer ich verstehe gut und geht nicht so ja.“

Interviewende:

Wie geht es Ihnen, wenn jemand sowas sagt und so mit Ihnen umgeht?

Interviewpartnerin:

Ich habe sehr genervt.

Interviewende:

Mhm.

Interviewpartnerin:

Ja, sehr genervt. Und danach? Ich habe zu viel geweint, weil geht nicht, Mhm. Ich war, ich hab gedacht hier in Deutschland alles äh, machen Recht und äh aber ne ich habe gefunden nicht viele Leute aber. Steht die schlechte Leute mit.

Interviewende:

Aber sie wirkten sehr selbstbewusst, dass sie sagen: „Nein, ich trage meine Arbeit ein.“

Interviewpartnerin:

Sag mir was zu sagen.

Interviewende:

Wie kommt das, dass Sie so selbstbewusst sind?

Interviewpartnerin:

Weil ich habe zweimal versucht, ich eintrage selbst. Bitte, bitte, bitte. Ich habe schon gebittet. Sie will nicht und sie will auch meinen Zettel nehmen. Und das geht nicht. Ja deswegen ich habe schon reagiert, weil das zu viel für mich, das ist nicht erste Mal.

Interviewende:

Und das war.

Interviewpartnerin:

Habe Probleme mit Kollegen, diese ist dritte Mal und ich habe nicht reagiert mit dieser Situation. Ich habe reagiert.

Interviewende:

Mhm. Und war das vor oder nach dem Forumtheater?

Interviewpartnerin:

Vorher.

Interviewende:

Und gibt es Situationen die danach waren?

Interviewpartnerin:

Dann alles in Ordnung.

Interviewende:

Alles in Ordnung.

Interviewpartnerin:

Aber manchmal, wenn ich mach Übergabe oder oder Kollegen, weil ich bin keine Examinierte. Ich laufe hin und her und das geht nicht. Auch normalerweise ich nehme nur Bereich wenn ich mach Vitalzeichen oder ich laufe zu Labor oder etwas, aber manchmal Kollegen sagen machst du ganze Station, dann nein, das ist zu viel für mich. Ich mache nur einen Bereich, das nachher. Ja, ich habe gesagt: „Nein, ich mache nicht mehr, ja, ich mache nur einen Bereich.“

Interviewende:

Ja, und meinen Sie, dass das, was wir gemacht haben, also Forumtheater, Einfluss darauf genommen hat, dass sie jetzt eher „Nein“ sagen konnten?

Interviewpartnerin:

Ja, natürlich. Ja, ja, natürlich. Unser Unterricht hat mir sehr, sehr geholfen, ja. Sehr gut reagiert und. Wie ich reagier und was ich sage und.

Interviewende:

Ja, Sie haben gesagt es hat Sie stärker gemacht, das hat Sie auch. Sie können „Nein“ sagen. Gibt es noch etwas, was sich bei Ihnen dadurch verändert hat?

Interviewpartnerin:

Wir dürfen auch für etwas geäußert, auch wenn wenn ich kann, nicht ich sage: „Ich kann nicht nicht.“ Ich sage immer: „Ja, ja, ja.“ Dann ja, das hat mir auch geholfen, auch fehlt das dann.

Interviewende:

Dass Sie das nicht mehr machen.

Interviewpartnerin:

Nicht mehr machen. Ja, ja, ich bin ein Mensch, auch, ja.

Interviewende:

Mhm ja, finden Sie das Thema Diskriminierung weiterhin wichtig in der Anerkennung, dass wir so arbeiten?

Interviewpartnerin: Dem Forumtheater ja finde ich gut. Für psychische. Ich weiß nicht, wie das sagen, aber ich versuche zu sein. Ja gerne. Für zum Beispiel für mich. Das hat mir geholfen für meine. Psychologisch auch. Ja, ja, und in Ruhe, äh, in Ruhe arbeiten und ich weiß äh äh, Ziel hab ich und dass niemand. Äh, mir schlechte Sachen sagen, oder? Schlechte. Re Reaktion.

Interviewwende:

Ja. Mhm.

Interviewpartnerin:

Ich, ich, ich. Ich kann jetzt Stopp machen für diese Leute, ja.

Interviewwende:

Und wie haben Sie sich in diesem Workshop gefühlt? Haben Sie sich sicher gefühlt, konnten Sie offen sein?

Interviewpartnerin:

Aber ja, das auch, ja, das.

Interviewwende:

Ja, und sich wohl gefühlt in dem Workshop. Also es war natürlich auch n sehr toller Kurs, nur sie waren alle sehr vertraut.

Ja.

Interviewwende:

Wir haben ja auch ein bisschen theaterpädagogisch gearbeitet. Ja, vielleicht hat es ja auch was dazu beigetragen, dass die die Gruppe so offen war. Ne, hat es Ihnen in der Kommunikation auch weitergeholfen? Forumtheater in der Sprache im Sprechen mit Kollegen, Kolleginnen.

Interviewpartnerin:

Ja, sie hat nicht offen, weil. Jetzt nach nachher. Ich versuche immer mein Google Tradition, ich versuch immer was ich sage, was dann? Ich versuche diese Wort und ich benutze auch ja.

Interviewende:

Ja, ja, weil wir gesagt haben. „Nehmen Sie sich die Zeit.“ Das kam ja auch raus in dem Forumtheater ziehen sie sich, weil sie haben auch gesagt, ich gehe da mal in den Pausenraum und dann finde ich meine Worte und dann gehe ich wieder in die Situation.

Interviewpartnerin:

Ja, ja.

Interviewende:

Ja genau gibt es noch andere Themen, wo sie sagen, da wäre dieses Forumtheater gut, also wir haben ja Diskriminierung.

Interviewpartnerin:

Ich versuch ja.

Interviewende:

Haben sie Ideen, wo man das noch machen kann? Zu welchen Themen?

Interviewpartnerin:

Finde ich super, diese Diskriminierung, weil sie hilft, die Menschen wie ich ja. Ich hoffe, machen Sie weiter mit diese Unterricht.

Interviewende:

Ja, glauben Sie auch, dass es anderen Pflegekräften helfen würde, das Thema zu machen mit dem Forumtheater also jetzt auf Stationen das Thema zum Thema Diskriminierung dieses Workshop machen.

Interviewpartnerin:

Jede jede Woche machen wir 10 Minuten für etwas. Jeder Kollegen was. Er was, was er äußert, oder ja wie findet diese Arbeit auf der Station?

Interviewende:

Mhm.

Interviewpartnerin:

Welche war nicht gut, welche ist gut? Welche können wir dann? Können wir vielleicht andere machen, oder?

Interviewende:

Hm.

Interviewpartnerin:

Tut mir leid.

Interviewende:

Ja, ich weiß, was Sie meinen. So ne Teambesprechung.

Interviewpartnerin:

Jeder erzählt.

Interviewende:

Jeder erzählt was.

Interviewpartnerin:

Was ist gut? Was können wir mit weitermachen, was können wir?

Interviewende:

Soll ich?

Interviewpartnerin:

Ja, Mhm. Sehr, sehr hat Konflikt mit andere hat gut versucht oder nicht oder wir gehen dann. Wer hat da zum Beispiel zwei haben schon Konflikt.

Interviewende:

Mhm.

Interviewpartnerin:

Gehen mit Stationsleiter oder schon zusammen?

Interviewpartnerin:

Wie sag ich dann? Zusammen schon. Sie klären das, ja, ja.

Interviewende:

Und meinen Sie, dass man das Forumtheater auch mit diesen Kollegen machen könnten?
Zum Thema Diskriminierung wäre das hilfreich.

Interviewpartnerin:

Vielleicht ja.

Interviewende:

Ja.

Interviewpartnerin:

Ja, vielleicht ja.

Interviewende:

Vielleicht, dass sie mehr Verständnis auch entwickeln.

Interviewpartnerin:

Ja, ja, ich.

Interviewpartnerin:

Für ihre Situation werde ich verstehen.

Interviewpartnerin:

Es gibt viele Missverständnisse.

Interviewende:

Was ist ja, was war für Sie das Wichtigste, was sie aus dem Unterricht mitgenommen haben? Zum also aus dem Forumtheater?

Interviewpartnerin:

Wichtig können wir ja reagieren. Wie reagieren und müssen wir stark werden. Wenn versuchen sie erwähnen, finden Sie etwas, können Sie mir sagen, auch ich sage Ihnen ja oder nicht, weil ich ich versuche, und ich sage ich, ich werde nicht die Worte für.

Interviewende:

Hilft es Ihnen, wenn Sie mit dem Handy?

Interviewpartnerin:

Ja.

Interviewende:

Ja, das können Sie gerne machen.

Interviewpartnerin:

Ja.

Interviewende:

Ja, dass sie ihr Handy nehmen und übersetzen. Dann können Sie das vielleicht besser sagen. Vielleicht hilft es Ihnen. Hätte ich vielleicht auch schon am Anfang. Anbieten können, ja.

Interviewpartnerin:

Ja, er hat mir geholfen, mein Selbstvertrauen zu stärken. Und. Meine Persönlichkeit auch zu stärken. Hm. Psychischer Trost, auch und besonderes psychischer Trost.

Interviewende:

Ja.

Interviewpartnerin:

Weil ich kann gut reagieren und ich bleibe nicht immer Mund zu. Äh, äh und ich reagiert nix. Mhm.

Interviewende:

Und haben Sie Situationen, wo sich das zeigt, dass sie mehr Selbstvertrauen und Stärke haben? Haben Sie Beispiele?

Interviewpartnerin:

In meiner oder nachher?

Interviewende:

Mhm. Mhm.

Interviewpartnerin:

Nach unserem Unterricht.

Interviewende:

Mhm.

Interviewende:

Wie merken Sie, dass sie jetzt mehr Selbstvertrauen haben?

Interviewpartnerin:

Ja, ich hab eben gesagt, Kollegen vorher immer schickaniert mir hin und her dann nachher. Ich hab gesagt nicht mehr diese hab ich gemacht und schon gesagt, ich nehme ein Bereich. Ja, ich laufe nicht immer mit Kollegen, dann ich nehme einen Bereich und wenn ich habe frage dann ich komme zu zu ihnen und können Sie mir helfen?

Interviewende:

Gibt es noch etwas, was Sie erzählen möchten, sagen möchten?

Interviewpartnerin:

Wegen Konflikten. Ich habe nicht mehr.

Interviewende:

Unterricht, oder?

Interviewpartnerin:

Ich bin jetzt sehr zufrieden. Mhm und und stolz auf mich auch, ja. Weil spielen nicht A. am Ende. Wir am Ende hab ich hier gekonnt, nicht gleich mit A. jetzt ist da. Schon sehr, sehr besser.

Interviewende:

Ach wie schön! Das sind gute Abschlussworte.

Interviewpartnerin:

Ja. Ich danke Ihnen.

Transkript

Interview2

Interviewende:

Ich hab Ihnen ja schon gesagt, worum es geht. Ich mach gerade eine Forschungsarbeit für meine Weiterbildung in der Theaterwerkstatt und mich interessiert sehr das Thema Diskriminierung. Welche Erlebnisse haben Pflegekräfte aus dem Ausland in Bezug zur Diskriminierung im Berufsalltag? Und wir haben letztens das Forumtheater gemacht. Das war ja auch zu Ihrer Situation und da interessiert mich einfach, inwieweit kann das Forumtheater helfen oder auch nicht, um eben ja in dieser Diskriminierung auch handlungsfähig zu werden für die, die es eben auch betrifft. Genau, aber erst mal zu Ihnen. Aus welchem Land kommen Sie denn?

Interviewpartnerin:

Ich komme, komme aus Nord Mazedonien. Ich wohne hier ein Jahr in Wiesbaden. Ich bin mit meiner Familie gekommen. Ich bin 44 Jahre alt. Ich habe 2 Söhne, 17 und 12 Jahre alt und.

Interviewende:

Mhm.

Interviewpartnerin:

Mein neues Leben. Ich mag sehr. Ich vor einem Jahr. Ich habe gewohnt hier gefällt mir alles außer dem Wetter.

Interviewende:

Das Wetter.

Interviewpartnerin:

Alles gut, alles ist super für mich.

Interviewende:

Ja.

Interviewpartnerin:

Am Anfang war es schwer. Ja, ich habe letzten Jahre im 15 Oktober hier in Wiesbaden gekommen, aber ab Dezember habe ich im R. K. Altenheim angefangen zu arbeiten.

Interviewende:

Mhm.

Interviewpartnerin:

War ein ein Anfang schwer, kann sagen, aber ich habe gewohnt bei uns. Es gibt nur wegen Mangel der der Arbeitnehmer. Manchmal wir müssen um umspringen, zu arbeiten, und wir haben weniger freie Tage. Das ist schlecht, aber ich glaube, anders ist es relativ gut.

Interviewende:

Und erleben Sie denn Diskriminierung in ihrem Beruf im Altenheim, wo sie jetzt arbeiten?

Interviewpartnerin:

Ja, wie letzte Woche. Ich habe gesagt, dass ich kann nicht sein „Nein“ sagen, aber.

Interviewende:

Mhm.

Interviewpartnerin:

Na, ist mir passiert, zweimal oder dreimal alleine zu arbeiten. Ich hoffe nicht mehr. Ich kann jetzt „Nein“ sagen.

Interviewende:

Mhm.

Interviewpartnerin:

Manchmal wegen viele Kollegen krank machen, melden und andere müssen arbeiten Doppelarbeit und meine Chefin damals war mir nicht gut informiert und ich muss alleine arbeiten. Das war alles anders. Ich glaube, ist gut.

Interviewende:

Können Sie die Situation nochmal beschreiben, die wir im Forumtheater ja quasi nachgespielt haben?

Interviewpartnerin:

Waren letztes Mal war vor 3. Ich glaube, ich war Frühdienst am Arbeit und wir fangen mit der Arbeit um 07:00 Uhr. Ich fange gerne normalerweise an der Station. Wir arbeiten zu zweit, aber ich glaube, meine Kollegin ist spät. Dann ich habe mit dem Arbeit angefangen, aber wenn ich sehe, dass ist 08:00 Uhr ich war am vierten Stock. Vor dem Auszug meine Chefin kommt und sie sagt mir, dass meine Kollegin kommt nicht und ich habe gesagt: „Geben Sie mir andere Kollegen zu arbeiten?“ Ich frage meine Chefin PDL. Dann ich warte noch, ich glaube 15 Minuten dann ich war am dritten Station zu meiner Chefin und sie sagt mir: „Bestimmt Frau K. hat vergessen das. Und ich rufe sie an, nochmal.“ Aber sie hat nicht gerufen ich glaube und ich frage und diese, sie sagt mir, dass Frau K. bestimmt vergessen und du musst alleine arbeiten. Dann ich frage meine Chefin: „können Sie mir helfen ein oder zwei Bewohner zu versorgen?“ Aber sie sagt. „Wir hier, wir haben hier zu viel Arbeit. Wir können nicht, du kannst alleine, du schaffst das.“ Sie sagt mir und später, ich habe gefragt, meine Kolleginnen aus dem 3. Stock zu helfen. Aber sie sagt mir: „Wir haben 10 oder 11 Bewohner, wir haben keine Zeit.“ Dann ich müsste ganze Zeit bis 02:00 Uhr alleine arbeiten mit 20 Bewohnern.

Interviewende:

Und glauben Sie, dass das aufgrund ihrer Herkunft ist? Das für Sie Diskriminierung.

Interviewpartnerin:

Ich glaube am Anfang, ich war ein bisschen mehr es. War schwer mit der Sprache und ich.

Interviewende:

Mhm.

Interviewpartnerin:

Konnte nicht richtige Worte zu finden, zu sagen etwas und ich glaube, das war es wegen Sprache nicht vor Auskunft, weil. Es passiert mit einer Kollegin von, ich glaube, war irgendwo im von aus Afrika. War von Bewohner diskriminiert wegen Haut. Chefin reagiert, aber ich glaube war. Deswegen meine Spracherkenntnisse.

Interviewende:

Ja, was ja dann auch irgendwie ne Form von Diskriminierung ist, weil sie können sich ja nicht äußern. So richtig ne.

Interviewpartnerin:

Ja.

Interviewende:

Wie ging es Ihnen dann im Forumtheater als Sie diese Situation spielen mussten oder sich das auch angeguckt haben von außen?

Interviewpartnerin:

War gut ich. Ich finde das Problem ist nicht nur in meine Chefin, sondern auch meine meine Problem wegen ich. Ich bin immer so nicht ich kann nicht nein sagen. Ich muss ein bisschen Selbstbewusstsein mehr hochheben.

Interviewende:

Mhm, Mhm. Und haben Sie das Gefühl, dass Sie das jetzt vielleicht mehr sind? Selbstbewusster und mehr „Nein“ sagen können?

Interviewpartnerin:

Ja, ja, stimmt, schon passiert ja nach der Prüfung sie sie sich hat mir angerufen. Sie sagt mir: „Kannst du kommen dieses Wochenende? Wir haben zwei Kollegen krank gemeldet.“ Ich habe gesagt: „Ja, ich kann kommen, aber diese zwei Tage nächste Woche ich ich musste frei haben und.“ Sie sagte: „OK, ja.“

Interviewende:

Oh, haben Sie das erste Mal direkt ausprobiert und meinen Sie, dass es aufgrund des Forumtheaters war, dass das so Einfluss hatte?

Interviewpartnerin:

Ja, ja, ja, ich habe überlegt, auch zu Hause. Und und ja. Das war es. Ich bin mehr sicher jetzt.

Interviewende:

Mehr sicher geworden, ja schön und wie ging es ihnen im Forumtheater? Haben sie sich wohl gefühlt, oder war es eher?

Interviewpartnerin:

Ja, ist ja manchmal auch schwierig, vor anderen etwas zu spielen. Ich bin ein bisschen; ich habe Scham. Normalerweise vor dem Leute zu sprechen aber am Anfang war ein bisschen schwer. Aber das wie Zeit läufen läuft, war gut gut.

Interviewende:

Mhm. Finde ich interessant, dass Sie gesagt haben. „Ja, es ist nicht nur die Stationsleitung das Problem, sondern ich auch selbst.“ Was genau meinen Sie damit?

Interviewpartnerin:

Wenn meine Chefin war, wie Situation und ähm sag: „Ich rufe Frau K.“ Ich müsste dort bleiben, sicher sein, aber das war meine Fehler, dass ich war nicht mehr. Ich weiß nicht auf Deutsch.

Interviewende:

Wenn es Ihnen hilft, können Sie auch im Handy übersetzen, falls Sie das brauchen.

Interviewpartnerin:

Ah ok. Ich sollte bleiben, so sicher sein, dass sie hat ihre Chefin angerufen und richtige Informationen bekommen. Das war mein Problem, Sicherheit. Aber ich glaube, jetzt ist.

Interviewende:

Wie war das? Sie dann von außen zu sehen. Wie die anderen die Situation spielen? Also Sie haben ja quasi Sie ersetzt und haben dann auch mal gespielt. Wie war das das zu sehen?

Interviewpartnerin:

Zweite Situation?

Interviewende:

Ja genau, Sie haben ja einmal gespielt und dann haben die anderen quasi Sie gespielt. Wie war das sich anzugucken?

Interviewpartnerin:

War interessant. Wie im Traum manchmal. Manchmal wir träumen das andere wir uns sagen und war sehr gute Erfahrung. Ja, ich konnte meine Fehler gucken ja besser besser gucken, besser überlegen ist ganz anders, wenn ich mache und anders, wenn andere machen. Gleiche Situation interessant.

Interviewende:

Mhm. Und wie war das dann für Sie? Dann noch mal zu? Sie sind ja dann am Ende noch mal in die Situation und haben die dann ganz anders gemacht.

Interviewpartnerin:

Ja merken mehr Sicherheit. Ich habe, ich war.

Interviewende:

Ja.

Interviewpartnerin:

Gespannt.

Interviewende:

Mhm.

Interviewpartnerin:

War mehr sicher und keine Scham mehr von Leute, ja.

Interviewende:

Kein Scham. Ja, Sie wirkten auch sehr selbstbewusst und stark und Sie haben die Situation ganz anders gestaltet. Ne und ja, was können Sie denn für sich daraus mitnehmen, was Sie jetzt erlebt haben im Forumtheater, was was nehmen Sie mit?

Interviewpartnerin:

War sehr gute Erfahrung. Ich, ich erinnere mich das ganze Leben. Das war ein Schritt, neuer Schritt für mich. Wenn ich zuhause war, ich habe gesagt, auch meine Kinder was haben haben wir gespielt und sie sagt mir auch: „Ja Mutti, du bist ein bisschen unsicher und solltest mehr Sicherheit haben, wenn du redest, wenn du andere Sachen machen und. Ja, äh, irgend überall.“ Ah, ob hier oder äh in meine Heimatland, du musst mehr Sicherheit haben und du musst reden aber nicht ich glaube mit hoher Ton, sondern nur kommunizieren mit Leute. Du hast Angst. Sie sagt mir und ich habe probiert, nicht nicht nur mit meine Chefin, sondern mit meine Kollegen. Ich bin mehr entspannt und das ist meine neue Erfahrung.

Interviewende:

Mhm.

Interviewpartnerin:

Wie habe ich gesagt, mit Polizisten? Ja, ich hab auch ein bisschen Grenze gemacht.

Interviewende:

Das haben wir auch gemacht. Genau.

Interviewpartnerin:

Meine Mutter hat große Rolle in meinem Leben, aber ich habe überlegt, dass manchmal die Eltern.

Interviewende:

Mhm.

Interviewpartnerin:

Macht uns mehr Druck. Und deswegen. Ich finde das mehr ist oder halb halb nicht nur von meiner Chef ist das Problem, sondern auch sehr gute Erfahrung.

Interviewende:

Wie war das mit den inneren Polizisten für Sie?

Interviewpartnerin:

Am Anfang war es Streit. Negativ. Sie hat Negative bekommen, aber ich habe sie alles erklärt. Dass sie nicht solche Sachen machen. Drucken. Ihren Willen zu mit andere Leute sagen aber.

Interviewende:

Ja genau, Sie haben ja.

Interviewpartnerin:

War gut, sie kommt jetzt nach. Ich glaube im Sonntag.

Interviewende:

Ah.

Interviewpartnerin:

Na, hier vorerst mal. Ich gucke wir wie sind Zusammenleben.

Interviewende:

Und meinen Sie, weil wir ja quasi mit Ihrer Mutter ja bei den inneren Polizisten gearbeitet haben; dass sich da was verändert mit ihrer Mama aufgrund dieser Arbeit mit den inneren Polizisten?

Interviewpartnerin:

Ich glaube alle Sachen sind wichtig hier nicht nur ich, meine Chefin, sondern die Polizist auch. Wie spielt ich habe sie ein bisschen weggemacht, nicht nur hier, mir mir mich.

Interviewende:

Sie haben ja quasi sie auch ganz weit weg in den Raum gestellt.

Interviewpartnerin:

Ja.

Interviewende:

Ja, hat es für sie dann einen Einfluss gehabt auf diese Konflikt, den Sie ja wieder gespielt haben?

Interviewpartnerin:

Ja.

Interviewende:

Ja, hat das was Positives, oder inwieweit hat es da Einfluss gehabt, dass wir diese Polizisten auch mal gestellt haben?

Interviewpartnerin:

Positiv, weil manchmal dieser Druck ich mache wie wenn wir müssen fünf Sachen auf einmal machen und das war Druck mit meiner Mutter und wenn ich weg weggemacht, ich kann mehr mehr überlegen was.

Interviewende:

Mhm.

Interviewpartnerin:

Soll ich soll ich machen vor Leute? Ich habe vorher was was überlegt. Was sollen sie sagen über mich ist schlecht oder nicht ich. Wenn ich nicht komme zur Arbeit, wenn ich sage, sag „Nein“ sie denken schlecht über mich, das ist nicht.

Interviewende:

Das spiegelt sich auch mit dem, was Sie gesagt haben über Ihre Mama, ne, wenn wenn Sie etwas nicht machen oder wenn Sie nicht hören, dann ist sie böse auf Sie. Erinnere ich mich, dass Sie das gesagt haben.

Interviewpartnerin:

Ja, genau, genau.

Interviewende:

Ja, wie einem das so bewusst wird. Woher das überhaupt kommt ne, ja.

Interviewpartnerin:

Ein bisschen spät. Ich hab eben das. Äh, überlegt, aber ich glaube, ich habe noch Zeit jetzt.

Interviewende:

Ja, Sie haben noch viel Zeit. Ihnen ist es jetzt bewusst. Also super. Gibt es auch etwas, was Ihnen nicht gefallen hat am Forumtheater?

Interviewpartnerin:

Ne, ja, eine Sache. Die anderen sind waren ein bisschen nicht so involviert in diese Theater.

Interviewende:

Ähm. Es wäre schön, wenn sich mehr beteiligt hätten, ja. Ja.

Interviewpartnerin:

Mehr Meinungen.

Interviewende:

Ja, ja, war sehr zurückhaltend, aber.

Interviewpartnerin:

Ich glaube war. Gut eine, zwei Meinungen war ja auch genug, aber sollten alles involvieren, ja.

Interviewende:

Und meinen Sie, das ist auch was für Pflegekräfte wäre zum Thema Diskriminierung, wenn man mal so mit Pflegekräften arbeitet, auf Stationen oder im Altenheim?

Interviewpartnerin:

Ja. Ja, ich glaube ja immer, wenn ich ein Problem.

Interviewende:

Mhm.

Interviewpartnerin:

Wir, wir sind wie im Mobbing Zuschauer und wir sind involviert. Nicht wir sollen mehr der machen am Arbeit. Wenn es gibt eine Problem, immer andere sagen: „Das ist nicht mein Problem, das ist deine Problem.“ Wenn wir alle sagen, Meinungen, ich glaube wird besser.

Interviewende:

Ja, ja.

Interviewpartnerin:

Wenn wir zum Beispiel haben die Teambesprechungen immer ein oder zwei Leute sprechen.

Interviewende:

Mhm.

Interviewpartnerin:

Andere nicht. Und das Problem manchmal. Bleibt.

Interviewende:

Und wäre da das Forumtheater eine Option für die Teambesprechung?

Interviewpartnerin:

Besprechung. Oh ja, der hat Meinungen zu äußern.

Interviewende:

Und gibt es noch andere Themen, die Sie mit der Methode bearbeiten wollen würden? Also wir hatten das Thema Diskriminierung. Konfliktmanagement gibt es noch was, was Ihnen auch einfällt, wo man es anwenden könnte?

Interviewpartnerin:

Gut, ja, bei Mobbing zum Beispiel Burnout auch kann.

Interviewende:

Ja Mobbing.

Interviewpartnerin:

Sein. Ich. Als ich vorher gesagt, wir haben viel viel zu arbeiten, weniger freie Tage und wir können das auch benutzen.

Interviewende:

Ja, auch. Nur zum Thema Mobbing und Burnout.

Interviewpartnerin:

Zum Beispiel nicht sieben Stunden arbeiten, wir können acht Stunden arbeiten, aber dann.

Interviewende:

Mhm.

Interviewpartnerin:

Haben wir mehr drei Tage zu. Ich glaube, wir können auch. Unter als ich vorher gesagt wegen meinem Arbeitsplatz gibt es viele Ausländer von Afrika von Polen auch. Und manchmal die ältere Leute Bewohnerin sind ein bisschen wegen Haut, wegen Sprache. Ich habe auch erlebt wegen Sprache. Eine Bewohnerin hat mir gesagt: „Geh zu deinem Heimatland, du sprichst nicht so gut deutsch, du verstehst mich nicht.“ Aber sie war auf Dialekt sprechen und ich habe nicht verstanden, wie ich möchten. „Bitte wiederholen, bitte wiederholen.“ Ich hatte auch so gesagt, ich glaube, dass auch Forumtheater ich kann benutzen für solche Sachen.

Interviewende:

Ja. Mit dem Patienten ja. Also Diskriminierung wird nicht nur von Pflegekräften, sondern auch von Patienten?

Interviewpartnerin:

Ich habe nicht erlebt, aber wegen Sprache ja.

Interviewende:

Wegen der Sprache. Ja, es ist auch eine Form der Diskriminierung, ne wenn sie sagt ne irgendwie: „Ausländer gehen in dein Land zurück oder ich versteh dich nicht oder ja ja.“ Ja, vielleicht hilft es ihnen weiter. Ich würde es ihnen wünschen. Ah ja, gibt es etwas, was Sie noch sagen möchten zum Forumtheater?

Interviewpartnerin:

Nein, ich glaube. Ich habe ja alles gesagt. Ich wünsche Ihnen viel Erfolg.

Interviewende:

War war super. Ja.

Interviewpartnerin:

Wirklich eine neue Erfahrung. Für mich und sehr wichtig.

Interviewende:

Ja, ja, das glaube ich auch. Ja, ja.

Interviewpartnerin:

Nur wichtig für Gruppe.

Interviewende:

Wäre das etwas, was man irgendwie öfters im Vorbereitungslehrgang anbieten sollte, oder ja?

Interviewpartnerin:

Nun. Ja, bestimmt, bestimmt für Entspannung für unsere innere Meinungen zum Wiederholen, ob wir richtig machen oder nicht, ob wir richtig äußern.

Interviewende:

Mhm.

Interviewpartnerin:

Mhm ist sehr wichtig. Ich glaube mehr mehr zu haben.

Interviewende:

Zum Thema Kommunikation. Mhm. Gibt es noch Themen, die sie im Vorbereitungslehrgang machen würden zu der Methode?

Interviewpartnerin:

Nun ja. Ich glaube, nein, das.

Interviewende:

So die Diskriminierung. Kommunikation ja ja OK, vielen Dank B.

Transkript

Interview 3

Interviewende:

Gut, jetzt läuft es. Also mein Thema ist, inwieweit hat das Forumtheater Auswirkungen auf Ihr Handeln im beruflichen Alltag, wenn es um Diskriminierung geht? Denn es gibt viele Forschungsarbeiten und viele Erfahrungen, die ich jetzt auch schon gesammelt habe. Dass Diskriminierung und Rassismus doch ein Thema ist, genau. Aber erst mal zu Ihnen. Woher kommen Sie denn ursprünglich?

Interviewpartnerin:

Ich komme aus Bosnien. Mein Name ist A.

Interviewende:

Mhm, Mhm, ja. Und wie lange sind Sie jetzt schon in Deutschland?

Interviewpartnerin:

Ich bin seit fünf Jahren in, seit fünf Jahren. Ein Jahr arbeite ich hier im A. Klinikum und vier Jahre habe ich im Altersheim gearbeitet.

Interviewende:

Ah, also schon einiges an Berufserfahrung gesammelt, ja.

Interviewpartnerin:

Ja. Ja.

Interviewende:

Und haben Sie da Diskriminierung auch erlebt? Oder Rassismus?

Interviewpartnerin:

Es ähm es. Ich denke, das sind hier im jetzt in Deutschland alle verschiedene Leute. Sagen wir, wir sind eigentlich alle andere verschiedene, wir haben verschiedene diese Emotion. Wie nehmen wir was an? Und wenn, da sind verschiedene Leute, verschiedene Kulturen von verschiedenen Ländern, kommt die manchmal beim Gespräch oder in verschiedenen Situationen, ist uns nicht so klar.

Interviewende:

Mhm.

Interviewpartnerin:

Macht das jemand mit Absicht oder ist das kulturell so? Oder ja, manchmal kann man nicht so sicher sein, ist das eine Kriminierung oder macht das jemand einfach weil so von kontrollierst, die meint ja so ist, muss so sein.

Interviewende:

Mhm. Was haben Sie denn so erlebt, wo sie überlegt haben, ist das jetzt Diskriminierung?

Interviewpartnerin:

Zum Beispiel bei mir, wenn ich vier Jahre im Altersheim gearbeitet habe. Wir hatten auch diese Personalmangel und ich war da eingestellt wie Fachkraft ohne Ausbildung da, da war auch Pflege. Und zum Beispiel es war auch, dass dem Arbeitgeber sagt, ja, wir haben keine genug. Jetzt, den Pflege muss wirklich gut gestellt werden, dass alles gemacht ist oder erledigt ist. Und dann ich habe im Büro die Fachkraft und dann musste ich eine Lösung finden, weil wir haben kein Mitarbeiter und es kann. Kann nicht meine Kollege schicken, ständig, weil das war ständig wirklich. Sie übernimmt viel mehr Patienten an einem Tag übernehmen und. In welche Seite wo ich wollte nicht, dass meine Kollege unruhig sind oder unzufrieden, weil das war in der letzten Zeit ständig so. Ich hab selbst gesagt, okay, ich lasse heute Büro, ich gehe helfen, weil ich konnte nicht, ich konnte nicht meine Kollegen mehr sagen. Ja, es ist wieder wie gestern, Entschuldigung, es konnte man nie mehr Entschuldigung und das war nicht auch, ja ja, ja, ich hab immer mein Arbeit hinter mich gelassen, paar Sachen zu Hause auch gemacht, dass wir haben irgendwelche Ruhe und keine Ahnung am Arbeit. Mhm, ich musste viel arbeiten, viel mehr zuhause auch, weil hat nicht geklappt, immer wie. Wir den Rand gelernt haben.

Interviewende:

Und glauben Sie, dass das aufgrund Ihrer Herkunft ist, dass man sagt, ja, weil Sie das ja schaffen, ja.

Interviewpartnerin:

Ja, ja, das ist Problem bei mir. Ich bin schon Mensch, ich hab erwachsen mit meiner Oma und sie hatte keine Schule, sie war nicht im Schule und sie war dem Mensch, sie wollte, sie hat mich so. „Du musst gut sein, du musst immer jedem helfen. Du kannst alles im Leben

sein. Arbeiten, was du willst, aber du bist nur Mensch, ob du hilfst, jemand anderen nicht, ob du dein Herz und alles am besten willst. Nur für dich haben, dass. Du, du.“ Nur sein und ich hab immer duschweben noch jemand, das ist das sind eine Routine, welche im Leben nimmt. Man einfach so. Nicht. Mhm über nachdenken.

Interviewende:

Das heißt, Sie helfen ganz viel, viel.

Interviewpartnerin:

Ich helfe ganz, aber. Ich soll erstmal mich, meine ich auch gucken ob ich kann das schaffen selbst und danach jemand andere. Ich hab immer jemand anderer, ich helfe ich mache und dann ich war überfordert oft wegen anderer Leute.

Interviewende:

Mhm. Also haben Sie das Gefühl, dass Sie dann ausgenutzt werden?

Interviewpartnerin:

Das ist Gefühl, wenn ich fühle mich müde, dann bin ich sauer auf mich. Warum mache ich das mir selbst? Das ist zu viel. Ich kann manchmal auch nicht schaffen, wenn ich komme, nach Hause. Ich muss zum Beispiel Plane schreiben oder ich konnte das nicht heute im Büro machen. Ich muss das dann zu Hause, weil ich musste meine Kollege helfen, weil das war drin und mir, ich kann nicht meinen Kollegen lassen heute, dass die Nacht 20 Leute.

Interviewende:

Mhh.

Interviewpartnerin:

Und ich setze hier immer am Arbeit im Büro und schreibe Plan. Ja, das war meine Aufgabe von Arbeitgeber.

Interviewende:

Mhm um.

Interviewpartnerin:

Ich konnte das Auto setzen und in Ruhe schreiben. Aber ich, ich hab verstanden, es geht so nicht. Es muss jemand helfen. Das war diese Polizistin, die wo drin du bist schlimm, du setzt hier die andere Arbeit und macht und ja deswegen.

Interviewende:

Mhm, Mhm, Mhm, weil Sie haben es schon gesagt mit der innere Polizist. Erinnern Sie sich noch an das Forumtheater? Was wir gemacht haben?

Interviewpartnerin:

Das war eine Lektion für mich. Wo, wo konnte das nicht nur sehen, sondern auch fühlen und diese Theater. Wenn man sitzt jemand hinten, wie Publikum und schau das alles kann auch nicht sehen, wie wir uns fühlen in dem Moment wo wir sprechen zum Beispiel den Tag im Theater. Zum Beispiel bei meine Kollegen. Mit welche wollte ich eine Lösung finden und sagen, ja, jetzt ist aktuell. Wer kann das jetzt niemand holen? Sie hat das akzeptiert und da fühlt man schon, wie reagiert die Leute, was hat die drin? Das alles, was wir oder ich in diesem Moment sage, akzeptieren oder nicht, dann fühlen wir diese, was die anderer Mensch fühlt. J. wird so einfach an sie.

Interviewende:

Wenn man die Perspektive einnimmt von ihr. Sie hatten ja auch die Situation.

Interviewpartnerin:

Ja.

Interviewende:

Da waren Sie ja auch als Leitung. Sie haben quasi; waren die Leitung. Wie war für Sie dieses Spiel der Leitung?

Interviewpartnerin:

Für mich den Spielraum, die Leitung. Ich habe gemerkt, wie wie die Leute mit mit seine Meinung geht und mit seine Gewisse oder auch.

Interviewende:

Mhm.

Interviewpartnerin:

Bedeutet von verschiedenen Kulturen kulturell geht mit verschiedenen Sachen um und zum Beispiel das hat mir sehr gut gefallen, weil ich habe gesehen, wie kann ich mit jemand anders sprechen. Ich war die Leitung, welche konnte sehen wie Arbeitgeber denkt, was die Arbeitgeber macht und wie Mitarbeiter.

Interviewende:

Mhm.

Interviewpartnerin:

Und da habe ich auch gesehen. Das gibt es, Leute reagieren zu schnell.

Interviewende:

Mhm.

Interviewpartnerin:

Nach meiner Meinung, dass die Leute sieht sich und niemand anderen. Denn ich meine, es ist sehr wichtig, wenn wir eine Lösung finden, egal welche Problem ist, wenn wir sprechen nicht über Problem und sagen und erklären und dann wird immer schief noch laufen, weiter laufen.

Interviewende:

Mhm.

Interviewpartnerin:

Wenn wir sprechen, egal was ist, egal welche Kultur, egal welches Problem, ich meine, es kann man immer eine Lösung finden, egal was. Aber muss man das ja.

Interviewende:

Mhm, Mhm. Mhm.

Interviewpartnerin:

Einfach so denken.

Interviewende:

Klingt so als konnten Sie sich gut in die Perspektive vom Arbeitgeber einfühlen.

Interviewpartnerin:

Ja, einfühlen, weil ich hatte auch.

Interviewende:

Ne, ja.

Interviewpartnerin:

Zum Beispiel, wenn mein Kollege kam und. Wenn hat er sagt zum Beispiel ich kann, ich will nicht, ich kündige. Ich habe auch in diesem Moment emotionale. War ich (runter?), weil ich die Arbeitgeber konnte, Aussagen, Entschuldigung, können Sie sich hinsetzen, besprechen wir den Umgang nicht, geht nicht so mit Arbeitgeber, aber aber von verschiedene Leute und der Art und manchmal ich war auch okay lass mich jetzt, ich wollte nicht mehr sprechen, weil das war auch hart für mich.

Interviewende:

Ja.

Interviewpartnerin:

Ich kündige jetzt und so. Ja ich hab mich irgendwo okay ja, es kommt jemand von acht B8, nur dass ich rede, nicht mich und nicht mehr mit den Personen. Ich habe mich irgendwo den Polizist war wieder drin. Ich habe Angst gekriegt, nicht so wie Arbeitgeber, dass ich sagte: „Ahja, er wird kündigen, sondern diese Reaktion von Leuten, diese.“

Interviewende:

Mhm.

Interviewpartnerin:

Ja, Mhm, das wäre für mich auch bisschen nicht so.

Interviewende:

Mhm, ja.

Interviewpartnerin:

Sieht man, dass die Leute hat kein offene Kommunikation über welche kann man reden, über welche kann man eine Lösung?

Interviewende:

Mhm, Mhm.

Interviewpartnerin:

Ich will Arbeitgeber, habe ich gesehen, zwei verschiedene Mitarbeiter, mit welche kann ich sprechen, mit welcher kann ich irgendwie eine Lösung finden, wenn es schwierig die die kann helfen aber nicht ständig, auch dass ich kann auch nicht nutzen Leute. Aber es gibt

auch die andere Seite wenn sie sagt: "Nee so geht nicht, ich kündige hier, das war zu hart, ich konnte das so, ja und?"

Interviewende:

War sehr hart. Ja, und B. hatte ja dann diese Situation noch mal gespielt.

Interviewpartnerin:

Ja.

Interviewende:

Hatten sie den Eindruck, dass seine Lösung gefunden hat, dass sie anders reagiert hat als beim ersten Mal?

Interviewpartnerin:

Die B. hatte dann zweite Mal, wenn sie gesehen wie haben Leute kann sein. Das war hat nach meiner Meinung sie Kraft zurückgegeben weil sie hat gesehen wie die andere Leute so hart kann es sein und warum. Müssen sie schon viel runter und akzeptiert alles? Und dann, wenn sie das alles ein Beispiel gesehen hat, wenn sie das auch gefühlt durch diese Beispiel im Spiel, dann war sie ein bisschen mehr sicher.

Interviewende:

Mhm, Mhm, Mhm. Meinen sie, wir konnten eine Lösung finden für diesen Konflikt?

Interviewpartnerin:

Ich meine, es kann man immer eine Lösung finden. Ich finde, egal welche Problem ist oder Konflikt, wenn man spricht wenn man will, egal was, dann kann man wenn zwei Leute kann kommunizieren richtig, hat ein zusammen gleiches Ziel, dann kann man das.

Interviewende:

Halten wir das in dem also konnten wir für B. eine Lösung finden für die Situationen im Forumtheater?

Interviewpartnerin:

Die B. haben gesehen, das kann man auch immer lösen, einfinden, nicht alles im Leben akzeptieren, wie die andere uns sagt oder empfiehlt ich meine.

Interviewende:

Ja.

Interviewpartnerin:

Da gelernt, es soll immer dran und nachdenken und dann reagieren oder oder ob jemand sagt uns es ist so, es kann nicht anders sein.

Interviewende:

Mhm.

Interviewpartnerin:

Wir sollen auch nicht akzeptieren, die Meinung von anderen, sondern auch über unsere Meinung sprechen.

Interviewende:

Und.

Interviewpartnerin:

Unser Meinung sagen unser Ziel, unsere Gedanken.

Interviewende:

Mhh.

Interviewpartnerin:

Willst du immer sagen: „Ah ja, okay, mhm, ich akzeptiere es, so haben wir keine Lösung oder einfach sprechen.“

Interviewende:

Gibt es noch was, was Sie aus dem Forumtheater, also es ist natürlich jetzt sehr kurz erst her, Sie konnten jetzt noch nicht wahrscheinlich in der Praxis was verändern oder auch doch gibt es was, wo sie merken das.

Interviewpartnerin:

Ja.

Interviewende:

Hat das Forum Theater Einfluss gehabt?

Interviewpartnerin:

Ö. Öh. Ich meine, dass die B. auch wir haben, nachdem diese Theater nochmal draußen gesprochen und und den anderen Kollege, ich hatte den Gefühl hier Angst draußen.

Interviewende:

Mhm.

Interviewpartnerin:

Auch noch. Gesprochen, dann hatte ich. Er hat sich dann gelacht, kurz, er hat mich eine Frage gestellt. Ich habe ihn über Definition von Krankheit gesprochen und hat sich kümmert ah ja du kennst und dann war mir ein bisschen. Aber, aber ich. Diese Negative. Irgendwelche Gefühle. Welche sind drin in uns? War mir dann irgendwo draußen. Ich.

Interviewende:

Mhm.

Interviewpartnerin:

Ich konnte das akzeptieren. Ja, es ist wie Polizistin drin, das tut mich in meinem Magen weh. Aber wenn ich gesehen habe, den Kollege und wieder war er. Irgendwie normal. Mit mir hat sich gelacht, hat mit mir kommuniziert, dann war mir leichter.

Interviewende:

Also ein Kollege, mit dem Sie schon negative Erfahrung gemacht haben. Und den haben Sie wiedergesehen?

Interviewpartnerin:

Der Kollege von von auch von dem von.

Interviewende:

Ah. Ach. Dem Spiel aha.

Interviewpartnerin:

Und dann waren wir irgendwo draußen, weil ich hab dann kapiert, dass wir sind alle verschieden, dass jemand jeder macht und kann machen was will, und jeder Mensch wird nicht helfen oder tun, was wir möchten und wir denken, sondern nach seiner Meinung.

Interviewende:

Und inwiefern ist es dann für sie etwas Positives?

Interviewpartnerin:

Jetzt viel vorsichtig.

Interviewende:

Dass dann also diese Leichtigkeit.

Interviewpartnerin:

Ja Leichtigkeit.

Interviewende:

Dass Sie besser akzeptieren können?

Interviewpartnerin:

Ja. Das ich kann. Ich hab das erstmal probiert, das muss man sprechen, kann man nicht immer sagen, ja oder so mache ich oder wenn ein.

Interviewende:

Mhm.

Interviewpartnerin:

Problem ist, dass man Probleme hat denkt über das das viel aber macht nichts und weiter geht wie bis dahin mit dem Problem angegangen hat.

Interviewende:

Und wir haben ja auch mit den inneren Polizisten gearbeitet mit der B. Wie fanden sie das?

Interviewpartnerin:

B. hat den innere Polizistin im ersten Beispiel, den wir haben das gespielt hat, drin gehabt.

Interviewende:

Mhm.

Interviewpartnerin:

Im zweiten Beispiel hatte sie den Polizisten schon. Wenn sie weggelassen den Polizisten war sie sicher, ja, ja, weil die Polizisten, welche extrem uns manchmal reagiert auch und macht alles, was wir vielleicht in diesem Moment nicht möchten oder wollen, nicht.

Interviewende:

Ja. Ja. Ja. Mhm, Mhm. Also ist da ne Veränderung. Sie hat ja auch diesen diesen Polizisten genommen und ganz ans andere Ende des Raumes gestellt.

Interviewpartnerin:

Waren Sie. Dann wusste sie auch.

Interviewende:

Musste.

Interviewpartnerin:

Schon. Mit sich selbst umgehen dann hat sie auch gesagt, ja, jetzt, weil ich kann jetzt nicht.

Interviewende:

Ja.

Interviewpartnerin:

Sie war auch jetzt ja erst einmal. Sie hat alles akzeptiert, weil die Polizisten.

Interviewende:

Ja.

Interviewpartnerin:

War wahrscheinlich. Und sie durfte nichts sagen wegen das, was ist, diese Emotion und so, welche diese Polizistenmischung und eine innere Unruhe.

Interviewende:

Und was nehmen Sie persönlich davon mit?

Interviewpartnerin:

Ich meine, dass jede Mensch hat ein Polizist, hier mindestens einen. Ich hab auch ich hab auch den gedacht gedacht, dass den Polizisten weg ist, wenn ich es schaffe den Polizisten wegnehmen, kann ich auch selbst alles weiter besser tun, denken und machen, aber es ist schwierig Menschen, aber den Polizisten habe ich gemerkt in diesem Beispiel in dieser Unterricht, wenn wir waren, bis dann habe ich, ich weiß, es ist etwas drin, aber ich habe nicht so.

Interviewende:

Mhm.

Interviewpartnerin:

Ich habe nicht über das nachgedacht.

Interviewende:

Es wurde Ihnen jetzt erst bewusst?

Interviewpartnerin:

Ja, das war mir gar nicht. Ich weiß ja, es gibt, ich sage immer, das ist Tremor oder Angst, aber das ist wirklich, wenn man spielt, wirklich ein Polizist. Durch den Beispiel habe ich alles kapiert, war ich auch mehr stark, mehr als sicher.

Interviewende:

Ja.

Interviewpartnerin:

Mehr mich auch, weil ich hab kapiert, das bin ich nicht. Das war jemand anderer. Welche machen das alles? Wegen eines wegen.

Interviewende:

Interessant ne, dass man das so feststellt. Ja, Mhm, Mhm.

Interviewpartnerin:

Na ja, ja, das den Beispielen, das war für mich wie ein wie.

Interviewende:

Eine Definition.

Interviewende:

Und glauben Sie, dass man das Forumtheater eben gut nutzen kann zum Thema Diskriminierung?

Interviewpartnerin:

Ja, ja, ich bin ich bin mir sicher, das kann jeder dann so sehen fühlen und.

Interviewende:

Mhm, Mhm. Was denken Sie, macht es mit den Menschen, wenn man das Thema Diskriminierung und Rassismus damit bearbeitet?

Interviewpartnerin:

Äh, wie?

Interviewende:

Was lernen die Personen in diesem Forumtheater, wenn wir zum Thema Diskriminierung arbeiten, wie bei der B.?

Interviewpartnerin:

B. hat ich persönlich B war sicher nach meinem Mann sich ich persönlich persönlich denke, das hat mir irgendwo mehr Kraft gegeben. Ich stand sicher an mich. Ich wusste ja, es ist jemand drin, ich kann das ändern, ich kann sprechen, ich kann auch mein Meinung sagen. Ich wusste das schon früher, aber ich, ich durfte das nicht tun. Aber wenn ich seh, das macht jeder warum, dann darf ich nicht.

Interviewende:

Mhm. Wäre das auch was, was man Pflegekräften generell anbieten sollte? Forumtheater zum Thema Diskriminierung also? Mit Pflegekräften im Krankenhaus, deutsche Pflegekräfte? Sollten wir das auch mit deutschen Pflegekräften machen?

Interviewpartnerin:

Ich mein das das, das hat keinen. Mit welche Spiel oder woher kommst kommen Sie? Sind sie Mann oder Frau?

Interviewende:

Ja.

Interviewpartnerin:

Weil wir haben schon gesagt, jeder von uns Mensch hat eine, mindestens ein Polizisten, und es ist egal, woher kommen wir, wenn etwas in uns ist, was uns stört, ja die Land Nationalität oder egal was spielt ein nie mit welcher Rolle der Mensch muss.

Interviewende:

Mhm.

Interviewpartnerin:

Sicher in sich sicher sein und das alles raus. Und diese Beispiele zeigt wirklich, wirklich viel Emozie von anderen Leuten und viel Emotion. Welche sind welche?

Interviewende:

Mhm, Mhm.

Interviewpartnerin:

Haben drin und wir sind nicht so klar. Was ist da? Das macht mich durcheinander. Warum nicht?

Interviewende:

Mhm, Mhm.

Interviewpartnerin:

Warum zittere ich oder so, welche Straße ich nun?

Interviewende:

Also Emotionen werden auch deutlich.

Interviewpartnerin:

Ja, sehr deutlich, sehr deutlich.

Interviewende:

Gibt es auch. Was Ihnen nicht gefallen hat am Forumtheater?

Interviewpartnerin:

Nicht gefallen ich den Tag, wenn wir den Theater gehabt haben. Ich würde nur noch weiter spielen. Noch weiter. Ja, das ist. Das ist sehr interessant.

Interviewende:

Gibt es denn? Die Sie gerne noch machen würden. Dem Forumtheater außer Diskriminierung.

Interviewpartnerin:

Was hat mir gut gefallen, weil jeder von uns konnte. Problem schreiben. Ja, ja, Sie haben mit das schon viel gemacht, weil es gibt viele Leute, welche sagt nur ich hab kein Problem hier nee ich hab kein, aber hier irgendwo in Emotion drin. Und muss, sagen wir, doch jeder.

Interviewende:

Also bietet es so einen geschützten Rahmen man auch mal reden kann.

Interviewpartnerin:

Mir Wo, wo, wo, wo, wo ich habe gesagt? Ja, wir haben den, den die. Einfach so. Ich hab das nicht gedacht, weil jeder hat über ein Problem gesprochen und das sind wie eine Gruppe, wenn jemand spricht über das dann darf ich auch was sagen, weil ich würde nie sagen, ah ja ich hab ein Problem, meine Kollegin ich sitz neben mir.

Interviewende:

Mhm.

Interviewpartnerin:

Ja, was wird die denken, wenn ich sage, so wird sie sagen, ich bin unsicher mich, ich schaffe nicht mein und mein Leben. Meine Ziele oder sowas.

Interviewende:

Mhm.

Interviewpartnerin:

Aber wenn reden über das alles, dann ist schon was anders.

Interviewende:

Mhm. Mhm, Mhm.

Interviewpartnerin:

Wenn jeder schreibt, kann man auch nicht sagen. Aber es gibt Leute, wie ich gemerkt habe, durfte nicht sagen, aber hat geschrieben.

Interviewende:

Ja, das Schreiben hilft auch, ja ja, gibt ja auch die Möglichkeit aufzuschreiben. Also das ist ja auch eine Form der Theaterpädagogik, gibt, also soll, wären Sie der Meinung oder auch nicht, dass wir dieses Forumtheater im Vorbereitungslehrgang weiter anbieten sollten?

Interviewpartnerin:

Doch, ja. Das das ändert man dann, denkt man viel über das, was sich selbst. Was mache ich? Was macht jemand anderes, welches mit mir zusammen?

Interviewende:

Tja, gibt es noch etwas, was Sie gerne sagen möchten? Noch ergänzen möchten zum Forumtheater?

Interviewpartnerin:

Nix so was Besonderes. Ich wünsche, dass Sie machen das weiter und wir schaffen das weiter, weil das ist sehr, sehr gute Idee.

Interviewende:

Ja.

Interviewpartnerin:

Ja, die Leute kann offen, aber egal was sprechen, weil es gibt viel zu Tabuthemen. Welche sind vielleicht nie gesagt, nie über das gesprochen, aber mit dem Theater? Wo man spielt und sieht. Alle Spielerinnen wie reagiert wie denkt über das nach, was machen die, was mache ich auf diese gleiche Thema, wie gehe ich mit?

Interviewende:

Mhm.

Interviewpartnerin:

Wie geht einander? Das ist schon. Ich meine, Sie haben sehr gut, ja. Ja. Und das hat sich sehr gut an uns alle getan.

Transkript

Interview 4

Interviewende:

Erzählen Sie vielleicht erstmal was zu sich. Woher kommen Sie und wie lange sind Sie jetzt schon hier in Deutschland?

Interviewpartnerin:

Ich bin hier in Deutschland seit Dezember letztes Jahr. So ein Jahre jetzt ja habe ich hier an meiner Anerkennung gemacht. Das dauert. Das hat mehr so sechs Monate gedauert und ich komme aus Tunesien. Dort habe ich meine Studium absolviert, gearbeitet auch als Pflegekraft.

Interviewende:

Mhm. Ja, genau, ja, da ist es ein Studium, ne, ja.

Interviewpartnerin:

Genau hier. Anerkennung. Mhm.

Interviewende:

Und jetzt arbeiten Sie auch im Bereich Pflege?

Interviewpartnerin:

Ja genau, auf Station genau auf Neurostation, Reha.

Interviewende:

Mhm. Schön. Und ja, das Thema Diskriminierung. Haben Sie das erlebt? In Ihren beruflichen Alltag?

Interviewpartnerin:

Ja, hier in Deutschland ja, habe ich mehrmals am Anfang. Ja, wo meine erste Monat, das war nicht so wie habe ich erwartet. Wenn ich in meinem Heimat so ich erwarte, dass alles ist gut hier und dann aber meine erste Monat war so wie ein Schock, oder ja, genau mit diesem, weil am Anfang ist es immer schwer mit Sprache, war auch schwer.

Interviewende:

Ein Schock. Mhm.

Interviewpartnerin:

Wir sind hier als Familie angekommen, meine Kinder. Ich habe keinen Kindergarten für meinen Sohn gefunden und das war sehr, sehr schwer und leider auch habe ich keine Unterstützung von Klinik für Kindergarten, weil habe ich jetzt gehört, dass sie können für mein Kind einen Kindergarten finden, aber wenn ich gefragt habe, sie haben gesagt: "Nein, können wir nichts machen. Sie müssen alleine suchen und so kann das nicht unsere." Sonst in meine erste Monat habe ich erwartet, dass viel Unterstützung von Kollegen ein bisschen geduldig, aber leider war nicht so. Ich habe viel Diskriminierung erlebt in meine erste Monat Mhm.

Interviewende:

Mhm. Was war denn das für Diskriminierung? Erinnern Sie sich da noch dran?

Interviewpartnerin:

Ja. Kann ich nicht vergessen.

Interviewende:

Okay, das ist so schlimm?

Interviewpartnerin:

Ja, ja, so. Ich habe mehrmals, aber so, das war einmal meine diese Mentor gefiel nicht mit mir arbeiten und sie hat mir so mehrmals geschickt andere Kollegen. Das sind ich muss mit ihr arbeiten, aber sie will nicht und. Wir hatten auch noch einmal Nachtdienst und dann, so habe ich gefühlt, sie hat keine Lust, mit mir zu arbeiten. Denn so, sie war sauer und dann sie ärgert sich für so Kleinigkeit und dann sie wollte, dass ich um 02:00 Uhr nachts mit Patienten reden. Was soll ich mit Patienten um 02:00 Uhr reden? "Guten Abend, wir wechseln Schutzhose oder wir gucken oder?" Sei meinte: "Aber nein, du musst mit Patienten reden." Was soll ich um 02:00 Uhr mit Patienten reden? So diese, solche Dinge, auch. Ich habe einmal Nachtdienst. Wir vorbereiten Tabletten und das war meine erste Mal und dann habe ich ein Medikament nicht. Ich habe gefragt: "Bitte kannst du mir helfen? Ich habe diese Medikamente nicht gefunden." Und sie war beschäftigt mit Handy. Sie spielt oder sie macht etwas mit Handy. Und ich habe gefragt: "Kannst du bitte mir helfen?" Sie hat gesagt: "Kannst du nicht googlen?" Ich war so von Antwort, weil das war meine erste Mal. Sie kann einfach hier steht die das Name ist die gleiche oder so und ich habe so, ich war auch so nett so freundlich ich hab gesagt ich habe keinen WLAN oder kein Internet.

Hat gesagt: „Okay.“ Dann sie hat mir so ein großes Buch gegeben: „Dann guckst du hier so.“ Und dann ich war auch überrascht enttäuscht. Das war das erste Mal ganz einfach. Dieser Name ist die gleiche und dann einfach geht sie war so sauer. Das so zu viel war, dann ich wollte zuerst reden mit ihr, aber leider konnte ich nicht so sprachlich. Ja, weil ich habe auch mit D. gesprochen, aber das Problem ist Sprachbarriere. Das war Sprache ist unsere große Problem. Wir können nicht so fleißig reden und dann unsere innere was, was wir fühlen oder unsere Gefühle richtig äußern.

Interviewende:

Und haben Sie den Eindruck, dass das aufgrund, also diese Diskriminierung, aufgrund ihrer Herkunft ist oder aufgrund der Sprache oder?

Interviewpartnerin:

Ich glaube, dass am Anfang wegen vielleicht Regionen wegen Kopftuch und dann auch wegen Sprache. Weil sie ist Deutscher und dann sie redet fleißig. Und dann, aber sie muss nicht arbeiten. Was ich wie wie sie reden. Ich kann nicht, sie ist hier geboren und dann.

Interviewende:

Hat die denn mal was geäußert, weil sie sagen, na ja, vielleicht wegen dem Kopftuch, oder? Wegen der Religion?

Interviewpartnerin:

Nein, aber habe ich später gehört. Ah, sie reden über Kopftuch und so, weil ich war die Einzige auf Station, dass ich Kopftuch trage. Und dann war auch ein anderer Kollegen von meinem Heimat und er hat auch Diskriminierung erleben in dieser Station. Ich habe auch gesagt: „Sagst du warum sagst du nichts.“ Aber er will nicht reden, er akzeptiert das. Er hat gesagt, am wichtigsten ist meine Anerkennung und dann ich gehe weg, aber du kannst nicht so arbeiten.

Interviewende:

Mhm.

Interviewpartnerin:

Das ist zu viel anstrengend. Und zwar auch ein Arzt von meiner Heimat. Und dann sie hat so, sie hassen einfach. Der kommt von Tunesien oder weil wir waren 3 ein Arzt, noch ein Pflegeanerkennung und ich und dann sie, weil ich habe mehrmals gehört sie reden über

diese Art hinter Rücken und über meine Kollegen auch. Das gefällt. Ich habe gesagt, wenn sie reden über diese, dann reden auch über mich. Stimmt ja.

Interviewende:

Also Negatives geredet. Es ist schon ne Weile her mit dem Forumtheater. Erinnern Sie sich noch, was wir da gemacht haben?

Interviewpartnerin:

Ja. Das das hat auch mir gut geholfen, geholfen diese Theater und dann, was haben wir hier gelernt? Das müssen wir immer reden. Unsere Konflikte mit so. Wir reden, wenn wir können, vermeiden diese Konflikte, weil diese Zeit konnte ich nicht, ich habe so einfach zu D. gesprochen und dann sie hat mir raus geholt von dieser Station und dann ich hab gedacht, das ist fertig, aber das geht weiter, weil ich könnte nicht mit diesem Kollegen reden. Ich wollte auch erklären, weil später habe ich gehört, dass die Ganze die, die alle Personal auf diese Station sind sauer vor mir und sie haben gesagt, dass ich habe überall überall, so beschwerdet aber wenn ich war mit einer Kollegin auf diese Station. Ich habe erklärt, ich habe gesagt: "Nein, aber ich nicht überall, das war eine Kollegin, waren sehr nett und freundlich mit mir, nein, aber ich habe, also manche Kollegen waren nicht gut mit mir und ich habe über diese Kollegen beschwerdet, aber nicht überall."

Interviewende:

Ja. Und erinnern Sie sich noch, was wir damals gespielt hatten? War es nicht auch ihre Situation in dem Forumtheater?

Interviewpartnerin:

Ja, haben wir mehrmals so probiert zu erklären und dann am wichtigsten Kommunikation müssen wir kommunizieren und erklären. Haben wir diese Theater über wenn meine Mentor will nicht mit mir arbeiten und sie schickt mir zu andere Kollegen und denkt und wir versuchen zu erklären, dass.

Interviewende:

Mhm.

Interviewpartnerin:

Zum Beispiel Mentor sie muss wissen, dass ich muss mit ihr arbeiten und in die andere will auch nicht, weil sie ist noch Neue auf Station. Mhm, aber am wichtigsten so, ich erinnere an wahrscheinlich, dass Kommunikation müssen wir kommunizieren und erklären.

Interviewende:

Mhm, Mhm. Wie war das denn damals für sie? Sie haben da ja selber auch erstmal gespielt. Sie mussten erst mal ihre Situation spielen.

Interviewpartnerin:

Ja, und dann die andere versuchen noch einmal und dann ich beobachte und ich sage ja, das war richtig, das war nicht so.

Interviewende:

Genau. Ja, wie war das für sie selber da zu spielen?

Interviewpartnerin:

Am Anfang, wenn ich habe gespielt. Habe ich so diese schlechte Erfahrung noch einmal so erlebt aber ich so. Ich finde, das war wie ein Therapie auch.

Interviewende:

Mhm.

Interviewpartnerin:

Weil diese vor diese Zeit ich mache so viel Gedanken oder über das. Aber wenn ich diese Theater gemacht habe, und ich habe die Kollegen, wir haben auch reagiert, wenn ich, das ist schon vorbei.

Interviewende:

Mhm.

Interviewpartnerin:

Mhm, aber jetzt wegen was haben wir hier gelernt? Ich kann auch. Ich versuche jetzt zu vermeiden.

Interviewende:

Mhm. Schaffen Sie das denn, das zu vermeiden, oder was tun Sie dafür, um das zu?

Interviewpartnerin:

Ich versuche immer zu erklären, zu kommunizieren, was am wichtigsten weil war, noch einmal auf, das war nicht so Diskriminierung, aber. Ich hatte Frühdienst und denn ich war auf Station und der Nachdienst hat mich nicht erwartet, weil ich war in Anerkennung. Er

hat so zu Examinierte Übergabe gegeben trotz, ich nehme meine eigene Bereich. Ich war in Anerkennung, aber ich nehme meine eigene Bereich, meine eigene Patientin, denn normalerweise muss er mich warten. Und er hat Übergabe angefangen und ich war in unserer Küche und dann ich war überrascht, dass sie haben schon und dann ich habe gefragt: "Hast du Übergaben angefangen?" Und er hat gesagt: "Ich wusste nicht, dass du kommst." Ich "Nein, steht im Plan. Normalerweise du sollst mehr warten, aber bitte kannst du noch einmal Übergabe." Und dann er hat noch einmal Übergabe und er hat später Entschuldigung. Er hat gesagt, ich wusste nicht. Das war nicht Diskriminierung, aber wenn ich nichts sagen, dann geht ja schlimmer, oder? Und dann, wenn ich nicht reden, dann das kann mehrmals passieren, aber wenn ich habe schon geredet, dann ist fertig.

Interviewende:

OK. Ein Missverständnis ja. Und haben sie das Gefühl, dass das Forumtheater Ihnen da geholfen hat, solche Situationen zu lösen?

Interviewpartnerin:

Ja. Leider diese Situation ist nicht so gelöst aber habe ich habe schon versucht mit anderen Kollegen zu sprechen, zu erklären, das ist, war Missverständnis, das war nicht so. Weil sie haben gedacht, dass ich habe überall beschwerdet aber ich habe so ein bisschen erklärt, ist nicht so komplett gelöst, weil ist schon vorbei. Aber ich habe so ein bisschen erklärt.

Interviewende:

Was haben Sie, was haben Sie genau erklärt? Was meinen Sie mit erklären?

Interviewpartnerin:

Ich habe was, ich habe nicht über alle Kollegen beschwerde, weil sie sind alle sauer von mir auf diese Station. Wenn auch bei Umkleidung treffe, wenn niemand redet mit mir nie "hallo", nix und dann habe ich mit anderen Kollegen auf dieser Station gerät. Habe gesagt: "Das war nicht richtig. Was habt ihr gehört?" Das war nicht ich, habe nur für F. und diese Beschwerde aber die andere habe ich keine Erfahrung. Anderen kann ich nicht beschwerden.

Interviewende:

Mhm. So so haben sie versucht, das nochmal zu klären. Aber hat es.

Interviewpartnerin:

Ja.

Interviewende:

Etwas gebracht?

Interviewpartnerin:

Ja.

Interviewende:

Und meint sie, dass das Forumtheater Ihnen da geholfen hat, dass Sie das tun?

Interviewpartnerin:

Ja, ja, weil du, diese Theater haben wir so gesprochen. Das müssen wir so diese Konflikte müssen wir reagieren, weil in dieser Zeit habe ich nichts gemacht. Ich habe akzeptieren, ich habe nix gemacht. Ich habe geweint alleine und dann nach Hause gehen und dann ich reagieren nicht. Ich rede nicht, ja, dann sie sagt: "Gehst du machst du Pause." Ich mache Pause und dann, ich sage nichts, ich mache 1000 Pausen im Dienst in Schicht, weil sie sagt, so, ich helfe nix, ich mache nichts, weil sie will nicht, und dann. In dieser Theater haben wir gesagt, das müssen wir reden müssen wir erklären unser Gefühl, was was ist, passiert?

Interviewende:

Mhm.

Interviewpartnerin:

Müssen wir nicht zulassen.

Interviewende:

Fällt es Ihnen jetzt einfacher, auch die Gefühle zu auch mal zu benennen?

Interviewpartnerin:

Auch ich sage immer, Sprache ist ein besonders eher, ja, spielt eine große Rolle.

Interviewende:

Hat es Ihnen denn geholfen, auch in der Kommunikation des Forumtheater?

Interviewpartnerin:

Mhm, ja.

Interviewende:

Wir haben da ja auch so n bisschen ausprobiert. Ne was könnte?

Interviewpartnerin:

Wir haben mehrmals ja ausprobiert. Ja und.

Interviewende:

Irgendwie sagen ja, Mhm.

Interviewpartnerin:

Ich habe auch von andere die Kollegen, die war mit uns, denn ich habe von anderen Kollegen etwas gelernt, auch mit Sprache und so. Und dann?

Interviewende:

Ja, wir haben ja mehrere Alternativen ausprobiert.

Interviewpartnerin:

Ja, ja, genau.

Interviewende:

Also wir hatten ja einmal die Konfliktsituation, dann gab es irgendwie Alternativen, die gesammelt wurden, und dann haben sie ja, glaube ich, noch mal gespielt mit einer anderen Lösung.

Interviewpartnerin:

Ja, ich glaub ja.

Interviewende:

Wie wissen Sie noch, wie es Ihnen da ging?

Interviewpartnerin:

Ja, wenn Sie mal.

Interviewende:

Hat sich da was verändert?

Interviewpartnerin:

Ich glaube, am Ende haben wir keine Lösung gefunden, weil sie waren beide gegen diese beiden Kollegen war gegen das sie mit mir arbeiten aber.

Interviewende:

Ja. Mhm.

Interviewpartnerin:

Aber das das ist gut, das haben wir mehrmals probiert, denn jeder hat seine Meinung oder wie können wir diese Konflikte lösen?

Interviewende:

Mhm, Mhm. Also es gab halt als Lösung glaube ich irgendwie, dass man sich die Zeit nimmt, irgendwie sprachlich zu überlegen und sich die Zeit zu nehmen.

Interviewpartnerin:

Was genau muss ja.

Interviewende:

Was kann man irgendwie sagen? Und dann vielleicht noch mal in das Gespräch zu gehen, das war so das, was so ein bisschen rauskam. Mhm. Wie war das für sie so zu spielen, Theater? War das irgendwie unangenehm, oder haben sie sich wohlgefühlt?

Interviewpartnerin:

Am Anfang war unangenehme und dann später war ja.

Interviewende:

War gut, war eine gute Atmosphäre.

Interviewpartnerin:

Ja, schon gesagt war wie eine Therapie auch.

Interviewende:

Wie eine Therapie. Warum sagen Sie, wie eine Therapie, was macht das also? Was wirkt therapeutisch daran?

Interviewpartnerin:

Ich habe. Diese noch einmal diese erlebt und dann habe so, weil in diesem Moment, wenn habe ich erlebt, auf Station habe ich keine Zeit, so nachdenken oder in diese Zeit. Wenn wir haben noch einmal diese Theater habe ich noch einmal erlebt und dann kann ich so in Ruhe denken und dann was kann ich sagen in dieser Situation? Was soll ich machen? Wenn ich auf Station bin so, ich konnte nichts denken. Nie reden, nichts. Ich kann nichts in dieser Situation, aber wenn ich habe noch einmal erlebt und denn ich habe die Kollegin gesehen. Wie haben reagieren. Das war gut.

Interviewende:

Denken Sie, das Forumtheater macht Sinn zum Thema Diskriminierung? Wie weit ist es vielleicht hilfreich oder auch nicht?

Interviewpartnerin:

Ja, ja können für mich ja.

Interviewende:

Und was hat sich hat dich noch etwas verändert bei ihnen? Sie haben gesagt, ich kann jetzt besser reden und meine Gefühle ausdrücken und irgendwie die Leute ansprechen. Gibt es noch was, was irgendwie sich verändert hat?

Interviewpartnerin:

Müssen wir immer Zeit nehmen zuerst, und denn wir müssen Zeit nehmen für denken, was sollen wir sagen?

Interviewende:

Mhm.

Interviewpartnerin:

Es gibt Leute, die wollen sagen, aber sagen etwas falsch oder wenn, weil sie haben nicht über das gedacht, aber sonst muss immer Zeit nehmen und dann äh.

Interviewende:

Ja.

Interviewpartnerin:

So Konflikt, wie heißt das so reden? Reden.

Interviewende:

Und hat, wir hatten ja da auch zwei Mitarbeitende quasi von ihnen, die sehr diskriminiert haben. Konnten sie sich auch so ein bisschen in die Perspektiven einfühlen? Von den zwei Kollegen quasi, die ja diskriminiert haben.

Interviewpartnerin:

Habe ich nicht verstanden.

Interviewende:

Konnten sie sich in deren, in die F. hineinversetzen oder in die andere Kollegin quasi durch das Spielen?

Interviewpartnerin:

Ich glaube nicht. Nein, nein, wir sind nicht so die Gleiche, ein wenig seine Platz in Ihrer Platz kann ich nicht mit Kollegen, weil ich habe auch jetzt auf Station.

Interviewende:

Mhm. Ja. Mhm.

Interviewpartnerin:

So in Anerkennung Kollegen Anarbeitung gemacht mit ihm und ich hab auch einmal mit Auszubildenden, aber das war super tun. Ja sie sagen immer ja du bist gut. Du bist super auch, auch ich habe diese Idee für Praxisanleitung. Das war eine Idee von einer Auszubildenden von hier die H.

Interviewende:

Ah, wie schön, ja.

Interviewpartnerin:

Waren mit uns und sie hat mit mir gearbeitet.

Interviewende:

Ja.

Interviewpartnerin:

Sie hat gesagt, du bist super, toll und dann du musst Praxisanleiter machen.

Interviewende:

Wie schön.

Interviewpartnerin:

So und dann, ich habe auch einmal. Sie hat diese Kollegen von auf andere Station. Sie haben gesagt: "Vielleicht, F. hat Recht, weil es kriegt kein Geld, wenn wenn sie mir begleiten oder." Ich hab gesagt: "Wenn sie hat Problem, sie kann mit Leitung reden, ich will kein Einarbeitung und oder so und dann fertig." Auch wenn ich so Einarbeitung kriege ich, ich kriege kein Geld, aber ich muss mit alle Kollegen so zeigen, freundlich sein. Ich versuche immer meine Beste zu geben, weil. Wir bleiben immer Kollegen auf die gleiche Station, die sind, die sind im Anerkennung aber so nach 4,5,6 Monaten sind schon examiniert und denn wir arbeiten beide auf Station und denn wir sitzen zusammen, arbeiten zusammen, ich gucke immer, auch immer Zukunft.

Interviewende:

Wäre denn für die Zukunft es auch was für Pflegekräfte, also für deutsche Pflegekräfte was dieses Forumtheater? Wäre das auch für die, die sinnvoll?

Interviewpartnerin:

Ja.

Interviewende:

Ja zum Thema Diskriminierung?

Interviewpartnerin:

ja, ja.

Interviewende:

Warum denken Sie, wäre es für die vielleicht auch ganz gut, das mal zu machen?

Interviewpartnerin:

Weil. Wenn diese Forum wenn die Leute können wissen wie können reagieren.

Interviewende:

Mhm.

Interviewpartnerin:

In diese Situation, weil auch es gibt die Leute viel mehr, sie können nicht reagieren oder reagieren, aber falsch Reaktion und dann geht schlimmer.

Interviewende:

Hilft es vielleicht auch den Pflegekräften, wenn die das so Spielen? Würden sie das zum Beispiel mit Ihnen spielen und dem Kurs, hilft es, dass sie mehr Verständnis für sie entwickeln?

Interviewpartnerin:

Ja, genau, und dann hier und.

Interviewende:

Ja, in was für einer Situation?

Interviewpartnerin:

Und diese, wenn sie in diese Situation erlebt und dann sie verstehen, was ist alles Diskriminierung dann, was sollen sie mit andere.

Interviewende:

Ja.

Interviewpartnerin:

Verhalten.

Interviewende:

Mhm, gibt es auch was, was ihnen nicht so gefallen hat am Forumtheater?

Interviewpartnerin:

Mhm das das hat mir gut gefallen, dass wir mehrmals probiert und jedes Mal ein anderer.

Interviewende:

Ja.

Interviewpartnerin:

Es war sehr gut. Dann jedes Mal du siehst andere Reaktion, andere verhalten dann jede hat andere und dann du kannst von diese auch lernen.

Interviewende:

Ja. Ja, ja.

Interviewpartnerin:

Ich kann, ich kann nicht so reagieren und dann, wenn ich habe, die Kollegen, wie können reagieren, dann ich kann von ihnen lernen, wie kann ich reagieren. Wie kann ich kommunizieren? Ich habe auch am Anfang immer so Probleme, auch mit Kommunikation. Ich bin so ein bisschen schüchtern und wegen Sprache und dann ich bin nicht so zu viel reden.

Interviewende:

Ja, und glauben Sie, wenn Sie jetzt nochmal Diskriminierung erleben, würden Sie anders damit umgehen?

Interviewpartnerin:

Ja, bestimmt.

Interviewende:

Hat das Forumtheater Einfluss darauf, wie sie jetzt reagieren?

Interviewpartnerin:

Ja, ja.

Interviewende:

Inwiefern also außer das Reden, dass sie ne, ne, dass sie jetzt in der Lage sind zu reden und zu reagieren?

Interviewpartnerin:

Zum Beispiel, wenn wenn ich so neue Kollegen für Einarbeitung nehmen. Ich denke immer, was habe ich erlebt. Dann ich muss sagen, ich muss so gut verhalten oder gut sein mit diesen Kollegen, weil was habe ich erlebt? Ich will nicht die anderen auch erleben und auch mit Kommunikation muss immer Zeit solche Dinge, aber am wichtigsten ich, ich muss auch in diesem Platz sein. Ich erinnere mich, wenn ich auch Neue hier unten, ich bin fremd von Deutschland, Sprache und alles und dann mit Diskriminierung, das ist nicht schön.

Interviewende:

Haben Sie Themen, die auch irgendwie interessant wären, die man im Forumtheater machen könnten? Wir hatten jetzt Diskriminierung, aber gibt es noch andere Themen, die irgendwie gut werden? Die Sie interessieren würden?

Interviewpartnerin:

Ich weiß nicht, jetzt aber sind zu viele. Ja, aber ich finde, Diskriminierung ist die 1. Platz.

Interviewende:

Mhm.

Interviewpartnerin:

Und dann vielleicht.

Interviewende:

Wenn es Ihnen hilft, können Sie auch übersetzen. Ne im Handy, wenn wenn es Ihnen jetzt auf Deutsch nicht einfällt.

Interviewpartnerin:

Ich weiß nicht, aber kann auch diese Ausnutzung von Auszubildenden oder ich finde auch das ist, wenn zum Beispiel Auszubildende kommen, auf Station und dann es gibt auch Kollegen, die den schicken für diese Kleinigkeit. Ja, Bettpfanne oder Schutzhose wechseln so ich auch. Ich will das nicht, ja.

Interviewende:

Ja, ja.

Interviewpartnerin:

Ich will nicht, weil sie kommen hier für lernen, nicht für. Wir können alles. Wir können wir Schutzhose wechseln oder Bettpfanne was auch. Finde sehr interessant, ja.

Interviewende:

Ja. Ja. Ja. Wäre möglich.

Interviewpartnerin:

Weil auch immer ich so konzentriere für diese innere Gefühl, weil wenn kommt Auszubildene, er will lernen, du schickst so diese Kleinigkeit, denn er hat kein Interesse mehr zu lernen oder wenn er kommt auf Station keine Lust zum Arbeiten, weil er weiß, dass

du schickst so für Kleinigkeiten. Und Essen abholen und so diese. Aber ich meine, das müssen wir, die Auszubildenden, wie die Kollegen sind auch in 2,3 Jahre auch Examinierte. Da müssen wir gut verhalten und so. Ja mein ich ja, es ist ja.

Interviewende:

Ja, das ist in der Ausbildung auf jeden Fall auch möglich. Genau sehen Sie das auch weiterhin so im Vorbereitungslehrgang und im Anpassungslehrgang, dass das wichtig wäre das Forumtheater?

Interviewpartnerin:

Ja.

Interviewende:

Dass das auf jeden Fall zum Thema Diskriminierung, wahrscheinlich weil sie ja. Ja. Als Erste das ja. Ja.

Interviewpartnerin:

Ja. Auch vielleicht in. Sie Sie meinen Anerkennung?

Interviewende:

Mhm.

Interviewpartnerin:

Wenn vielleicht auch diese Feedback? Wie können wir unser Feedback geben? Oder ja. So ohne negativ, oder?

Interviewende:

Ja, ja, wie kann man Feedback geben?

Interviewpartnerin:

Ja, weil das bleibt immer Sprache ein Problem. Ja.

Interviewende:

Das ist so das Primäre die Sprache. Ja, genau.

Interviewpartnerin:

So wo ich.

Interviewende:

Dass sie da mehr Sicherheit haben. Mhm. Gibt es noch etwas, was Sie gerne sagen möchten zum Forumtheater?

Interviewpartnerin:

Am wichtigsten nicht schüchtern sein. Ja, nehmen Sie Zeit für reden. Muss immer überlegen. Und dann immer so nicht viel habe ich gemacht, ich war so, ich habe mich so zurück und dann ich habe geweint und dann fertig, aber nein, muss immer. Ich weiß nicht, wie heißt das auf Deutsch. Und. Konfrontation muss immer nehmen sie Zeit und dann.

Interviewende:

Mhm. Konfrontieren.

Interviewpartnerin:

Und dann ja. Das das ist sehr einfach als du nimmst diese Gefühl und dann bleibst du mit diesem Gefühl. Und dann. Ich finde, das ist gut.

Interviewende:

Dass das, was sie mitgenommen haben, vom Forumtheater, was Sie gelernt haben, Mhm können Sie das jetzt gut umsetzen?

Interviewpartnerin:

Ja, ja.

Interviewende:

Dieses konfrontieren. Und so. Ja, ja, Mhm. Ja, ja.

Interviewpartnerin:

Weil dieses Diskriminierung jede Art kann diese Diskriminierung erleben, besonders diese neue, hier in Deutschland in Anerkennung. Die haben nicht so gut Sprache. Und dann auch manchmal sie haben keine Erfahrung. Sie kommen ohne Erfahrung, sie wissen nicht, überhaupt nicht, was ist Pflege. Sie haben nur so Studium oder Ausbildung gemacht. Ja, sie haben Praktikum aber manchmal finde ich dich in andere Station. Du weißt nicht. Und dann zum Beispiel, Du findest dich auf Neurostationen, aber du hast kein Praktikum auf Neuro gemacht und denn es gibt Kollegen, die erwartet, dass du kommst und dann du machst alles. Ja, das kann nicht sein. Deshalb muss immer Zeit nehmen.

Interviewende:

Mhm.

Interviewpartnerin:

Und dann auch immer erklären, dass sich die Leute so überlastet. Oder muss immer erklären, auch wenn. Ich etwas nicht können, ich auch. Ich bin hier jetzt seit ein Jahre, aber wenn ich auch etwas nicht kenne, ich frage auch Kollegen. So sehr einfach besser als als ich etwas falsch machen und dann geht schlechter und dann vielleicht Konflikte mit Kollegen, mit Leitung oder so oder mit Arzt.

Interviewende:

Fühlen Sie sich jetzt sicherer, selbstsicherer?

Interviewpartnerin:

Ja.

Interviewende:

Also hat das Forumtheater da auch, Sie unterstützt in der Selbstsicherheit?

Interviewpartnerin:

Ja. Von Forum habe ich so am am wichtigsten Reden kommunizieren. Ja, du musst überlegen und dann kommunizieren. Ja, ja.

Interviewende:

OK.

Interviewpartnerin:

Verstehe wichtig. Ja, vielen Dank. Habe ich zu viel geredet und.

Interviewende:

Nein, Sie sollen ja reden, haben Sie ja eben gesagt. Ist wichtig.