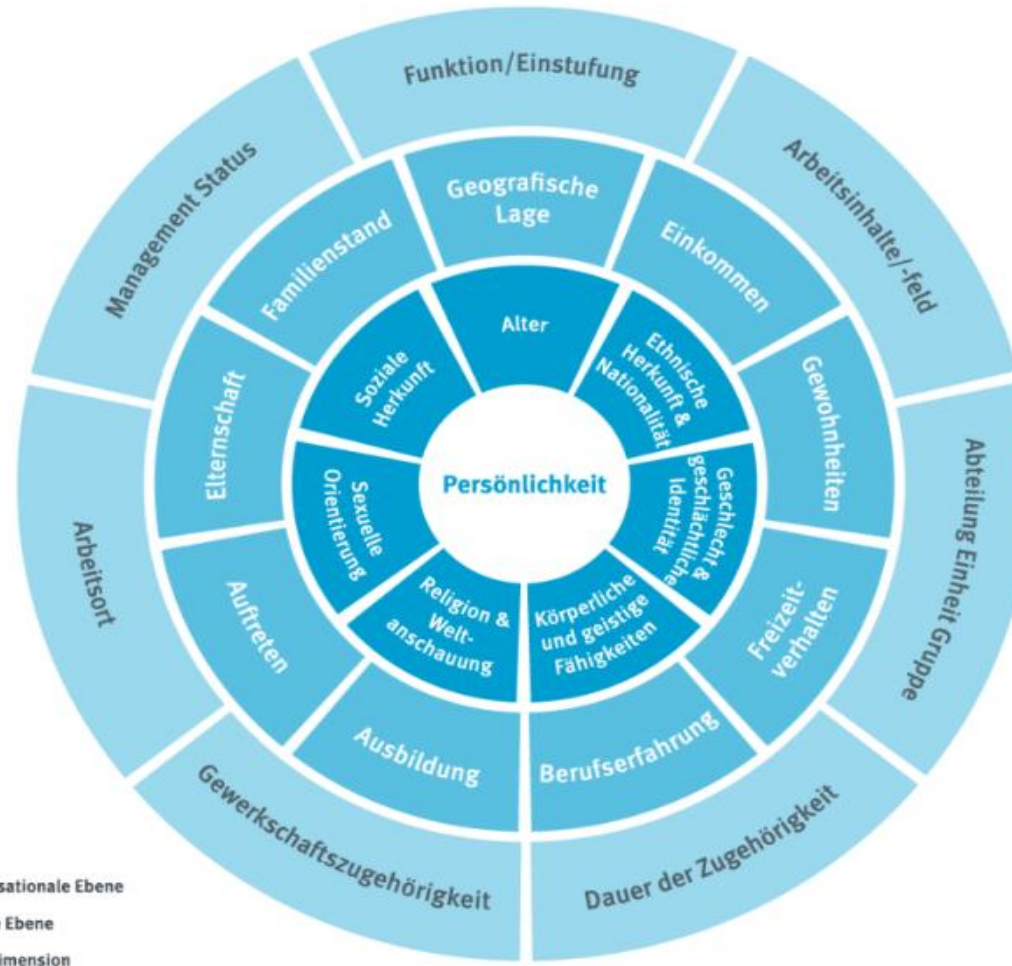




BERATUNG UND BEGLEITUNG IM KONTEXT VON DIVERSITY

KATRIN WIENS
PPM PALLIATIVE CARE
26.06.2026

- Diversität ist der Normalfall einer Gesellschaft
- Diversität betrifft uns alle und ist mehrdimensional
- Diversitätsmerkmale sind nicht beliebig veränderbar
- Diversität definiert gesellschaftliche Anerkennung oder Ablehnung und entscheidet über soziale Teilhabe
- <https://alpha-nrw.de/wp-content/uploads/2022/06/praxishandbuch-migration-diversitaet-final.pdf>



Diversity-Wheel der Uni Münster

Körperbild

- Das Körperbild beschreibt die individuelle Wahrnehmung des eigenen Körpers und die damit verbundenen positiven oder negativen Gefühle.
- So beeinflusst die Beziehung zu unserem Körper stets unsere momentane Stimmung und damit auch unsere Gesundheit und Beziehungen mit anderen Menschen
- Tage an denen man sich im eigenen Körper nicht wohl fühlt sind normal
- Auch die Tatsache, dass es eventuell einen Teil des Körpers gibt, mit dem man sich nicht so anfreunden möchte, kennen wir alle irgendwie



Aufgabe (10 min.)

- Markiert bitte auf der Abbildung:
- welche Körperteile von Jedem berührt werden dürfen in grün,
- Körperteile die nur von ausgewählten Personen berührt werden dürfen in gelb
- absolute Tabuzonen in rot
- Jeder für sich, anonym Abbildungen
- Die werden anonym im Anschluss miteinander verglichen



Körperbildveränderungen am Beispiel des Mama CA

- Brustkrebs gilt in Deutschland als die häufigste Krebserkrankung bei der Frau
- Die Mastektomie, als Therapieoption hat Einfluss auf das Körperbild der Betroffenen und die Lebensqualität
- Der Verlust der Brust, als bedeutendes Geschlechtsmerkmal der Frau, kann zu einem Verlust der Identität führen
- Folgen sind:
 - Trauer über die entfernte Brust
 - Verlust des Selbstwertgefühls
 - Partnerschaften und die Sexualität können darunter leiden
 - Schamgefühl

Weitere Ursachen für körperliche Veränderungen

- Kopfhaarverlust und Verlust weiterer Körperhaare
- Hautveränderungen, wie z.B. Verfärbungen der Haut, Hautausschläge, Verfärbungen und Veränderungen der Nägel
- Volumenverlust an der Brust sowie Verfärbungen bei Strahlentherapie
- Gewichts zu- oder Abnahme
- Sexuelle Beeinträchtigungen durch Libidoverlust, typische Symptome der Wechseljahre treten auf
- Lymphödeme nach axillärer Lymphknotenentfernung
- Schmerzen, vor allem Knochenschmerzen bei oralen Medikamenten

Körperassoziierte Interventionsmaßnahmen

- Beginnt präoperativ mit der Vorbereitung auf ein verändertes Aussehen
- Idealerweise sind Aufklärungsgespräche multiprofessionell angelegt, d.h. Breast Care Nurse oder onkologische Fachpflegekräfte sind von Beginn an involviert
- Die Bedeutung des Körperbildes jeder einzelnen Frau sollte im Vorfeld erfragt werden
- Offenheit und Ehrlichkeit der Operateure zu Auswirkungen der Operation auf das Körperbild

Was unterstützt die Betroffenen?

- vertrauensvolle Beziehung aufbauen
- Sprachlosigkeit aushalten/
- warten können Wünsche und Bedürfnisse wahrnehmen
- ansprechen Beratung anbieten / organisieren
- Hilfen vermitteln
- Trauerprozessen Raum geben...

Was sollten Begleitende mitbringen, um gut begleiten zu können?

- Eigene Leiblichkeit kennen,
- Sensibilität für die Verletzlichkeit in diesem Bereich
- Grenzen und Hemmungen akzeptieren,
- liebevoll annehmen
- Empathie, Akzeptanz, Offenheit, Selbstkongruenz
- Thematisierung im eigenen Team (Enttabuisierung)
- Bewusstsein für die eigene Rolle entwickeln
- Humor haben- an den richtigen Stellen

<https://www.youtube.com/watch?v=tLdn7mUkdyl>



Funktion von Vorurteilen

- Reduktion von Unsicherheiten
- Erhalten eines positiven Selbstbildes
- Herstellen klarer Zugehörigkeit
- Legitimieren von Herrschaft
- Es ist wichtig, die Funktionen von Vorurteilen zu verstehen. Vorurteile passieren nicht einfach so und haben eindeutige Auswirkungen auf die Gesellschaft.

Ebenen von Diskriminierung

- Strukturelle Ebene, durch Gesetze oder normierende Vorgaben der Gesundheitsversorgung
- Institutionelle Ebene, wenn durch Regeln oder durch Konzeption der Versorgungsleistungen Gruppen nicht berücksichtigt oder benachteiligt werden
- Individuelle Ebene, Vorurteile und Stigmatisierung prägen das Denken und Handeln des Gesundheitspersonals
- Gesellschaftliche Ebene, negative und stereotype Darstellung bestimmter soziale Gruppen, welches wiederum Einfluss auf die individuelle Ebene nimmt, indem es Einstellungen und Vorannahmen über Menschen (re-)produziert
- Diskriminierung schadet- im Einzelnen und dem Gesundheitssystem als Ganzes

Palliative Care und Diskriminierung

- Versorgungsungleichheiten sind die Konsequenz struktureller Diskriminierung
- Im Gesundheitssystem werden soziale Ungleichheiten verstärkt
- Verzögerte Diagnosen, Krankheitsverläufe können sich verschärfen oder lebensbedrohlich werden
- Soziale Ungerechtigkeit ist auch in der Palliative Care allgegenwärtig
- Es gibt zunehmend Hinweise darauf, dass aufgrund struktureller Ungleichheiten (z.B. ungleiche Adresse, Diskriminierung während der Behandlung etc.) die Versorgungsqualität beeinträchtigen, wodurch Menschen nicht nach ihren Vorstellungen versterben
- Erfahrungen mit Diskriminierung können zu Schwierigkeiten im Kontext Trauer führen

Impulse für eine diversitätssensible Haltung

- Vielfalt anerkennen, soziale Ungleichheit auch
- Positive Fehlerkultur
- Perspektivwechsel vornehmen und Bewusstsein für strukturelle Diskriminierung schärfen
- Hinfallen und wieder aufstehen
- In Kontakt treten
- Empathisch bleiben
- Wie sind nicht allein!
- „Vielfalt lebt von Wertschätzung und dem Mut gegen Diskriminierung- niemand ist perfekt, und gerade darin liegt die Stärke.“ (angelehnt an Lisicki-Hehn, Karimé, 2023, Bishop, 20

Kernteam Diversität

6 Personen aus dem Netzwerk (1 Jahr, dann Wechsel, Wahl)

- Koordination des Netzwerks
- Organisation der Treffen
- Onboarding neuer Mitglieder
- Kommunikation mit Vorstand

Thematische Arbeitsgruppen

- Barrierefreiheit
- Queer
- Alter und Generationenvielfalt
- Antirassismus
- Gendergerechtigkeit etc.

- Digitales Treffen bei Bedarf bzw. 1x / Quartal,
- ergebnisoffen bzw. projektbezogen

Diversitätsbeauftragte

- Dezentrale Ansprechperson
- Tätigkeitsprofil
- Mitglied im Netzwerk
- Teilnahme an AG

- 1x/ Jahr
- Sichtbarkeit, Austausch, Qualifizierung
- Input
- Workshops
- Alle können mitwirken

Netzwerk Diversität

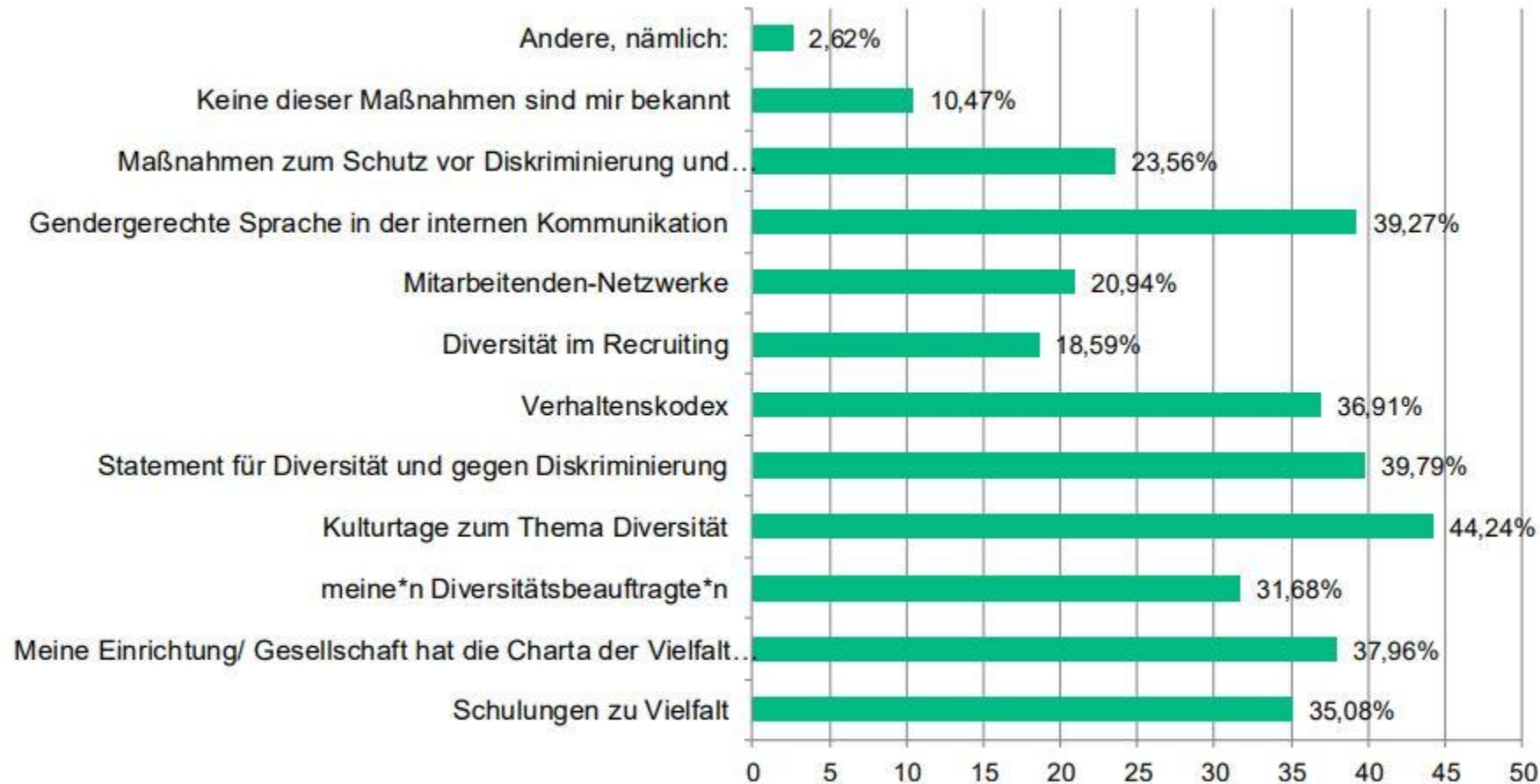
- Gründung 2023
aktuell über 40 Mitglieder

- Trifft sich alle 2 Monate hybrid für 60-90 Minuten

- 1/3 Updates
- 2/3 Austausch, kollegiale Beratung

Fachtag

Welche der folgenden Maßnahmen der JSD zur Förderung von Diversität sind Ihnen bekannt?*



*MA-Befragung 25.11.25 - 05.01.2026

n = 369

Genderneutrale Ansprache

Respektvolle Ansprache nicht-binärer Menschen am Arbeitsplatz

Ziel

Dieser Überblick zeigt einen respektvollen, professionellen Umgang mit nicht-binären Kolleginnen und Kundinnen und fördert ein inklusives Arbeitsumfeld.

1. Grundsätze

- Selbstbezeichnung hat Vorrang: Maßgeblich sind Name, Pronomen und Anrede, die die Person selbst angibt.
- Neutral ist besser als falsch: Wenn Unsicherheit besteht, neutrale Formen verwenden.
- Respekt vor Perfektion: Fehler können passieren – wichtig ist der Umgang damit.

Anrede im Arbeitsalltag

Empfohlen

- Vorname oder Vor- und Nachname
→ „Hallo Alex“, „Danke, Sam“
- Neutrale Grußformen
→ „Guten Tag“, „Hallo zusammen“
- **Vermeiden (ohne ausdrückliche Zustimmung)**
- „Herr ...“, „Frau ...“
- Geschlechtsbezogene Ansprachen wie „junger Mann“, „Dame“

2. Pronomen

Nicht-binäre Menschen können unterschiedliche Pronomen verwenden, z. B.:

- dey/dem
- they/them
- xier/xiem
- kein Pronomen (Name statt Pronomen)

Gute Praxis:

- Pronomen respektieren, wenn sie bekannt sind
- Bei Unsicherheit höflich nachfragen
→ „Welche Pronomen verwendest du?“

vermeiden

- Pronomen „es“ für Personen
- Kommentare wie „Das ist kompliziert“ oder „Das sieht man dir nicht an“
- Diskussionen über die „Richtigkeit“ von Identitäten

3. Schriftliche Kommunikation (E-Mail, Dokumente)

Neutrale Anrede

- „Guten Tag Alex Müller“
- „Hallo Alex“
- „Sehr geehrte*r Alex Müller“

Neutrale Begriffe

- Mitarbeitende statt Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen
- Teammitglied statt Kollege/Kollegin
- Führungskraft statt Vorgesetzter/Vorgesetzte

4. Meetings & Teamarbeit

- Eigene Pronomen optional nennen (z. B. in Vorstellungsrunden)
- Keine Annahmen über Geschlecht treffen
- Nicht-binäre Identitäten nicht thematisieren, wenn es nicht relevant ist

5. Was nicht angemessen ist

- Pronomen „es“ für Personen
- Kommentare wie „Das ist kompliziert“ oder „Das sieht man dir nicht an“
- Diskussionen über die „Richtigkeit“ von Identitäten

Fokus: „Ich bin nicht rassistisch, aber ...“

Aussagen

- „Bei diesen Familien ist Aufklärung schwierig.“
- „Der Patient ist sehr fordernd – typisch.“
- „Sie spricht gut Deutsch für jemanden mit Kopftuch.“
- „Der Kollege meint es nicht so, er kommt halt aus einer anderen Kultur.“

Fokus: Institutionelle Diskriminierung

- Regeln, Routinen, Strukturen

Beispiele:

- Keine Gedanken zur Zimmerbelegung
- Keine Dolmetschdienste vorgesehen
- Formulare, Aufklärung, Beschwerdewege nur auf Deutsch
- Kolleg:innen mit ausländischem Abschluss werden seltener befördert
- . „So machen wir das hier“ stabilisiert ungleiche Routinen
- 👉 Veränderung braucht **Strukturen + persönliche Reflexion**

Fokus: Mikroaggressionen

Mikroaggressionen entstehen oft aus Höflichkeit oder Neugier

Beispiele:

- „Sie sprechen aber sehr gut Deutsch“
- „Wo kommen Sie ursprünglich her?“ „Wo kommen Sie *wirklich* her?“
- Unbewusstes Duzen einzelner Patient:innen
- Sie haben so einen witzigen Dialekt..
- Darf ich mal in Ihre Haare fassen?...
- Namen werden wiederholt vereinfacht oder abgekürzt
Wiederholtes falsches Aussprechen oder Ignorieren von Namen

Fokus: „Gute Absichten – problematische Wirkung“

Ziel: Unterschied zwischen Intention und Wirkung verstehen

Fallbeispiel (aus dem Klinik-/Pflegealltag):

Eine Pflegekraft spricht langsamer und lauter mit einer Patientin mit Kopftuch, obwohl diese fließend Deutsch spricht.

Reflexion:

- Was war die Absicht?
- Was war die Wirkung?

Beispiele:

- Ich rede laut und langsam
Intention: „Ich möchte, dass die Patientin alles versteht“
→ Wirkung: Patientin fühlt sich **nicht ernst genommen**
- Ich übernehme die Kommunikation: Sie meint...
Intention: „Ich will helfen“ → Wirkung: Bevormundung
- Du hast so tolle Haare,... bewegst dich toll...
Intention: „Ich meine das wertschätzend“ → Wirkung: Othering
- Namen verlustigen
Intention: „Das war doch nur ein Scherz“
→ Wirkung: Kränkung, Beschämung, Vertrauensverlust

Unconscious Bias betrifft uns alle

- Jeder Mensch hat unbewusste Vorurteile.
- Wichtig ist, sie zu erkennen und bewusst damit umzugehen
- Respektvolle Sprache, Offenheit für andere Perspektiven und aktives Zuhören fördern das Umsetzen von Diversity
- Diversity bedeutet, Unterschiede zu erkennen, zu respektieren und als Stärke zu nutzen

Quellenangaben

- Diversität in der Lehre_Owusu Boakye, DGP , Zugriff 13.03.2026, 10:00 Uhr
- <https://alpha-nrw.de/wp-content/uploads/2022/06/praxishandbuch-migration-diversitaet-final.pdf>, Zugriff 15.03.2026, 12:00 Uhr
- 2. Fachtag_ Diversität der Johannesstift diakonie
- Körperbild und Körperbildstörungen Handbuch für Pflege- und Gesundheitsberufe, Andreas Uschok (Hrsg.)