

Methodentraining: Selbstreflexion als Praxisanleitung stärken

Kultur- und sprachensible Praxisanleitung in der Pflege

Die Pflegebranche befindet sich im Wandel, sie wird immer diverser. Die Teams werden heterogener und die zu betreuenden Pflegekunden ebenfalls. Die Ressourcen jedoch scheinen knapper zu werden. Dies erfordert angepasste Handlungen der in der Pflege tätigen Menschen. Um diese Anpassungen mitzugehen, bedarf es der unterschiedlichsten Kompetenzen. Außer Flexibilität und Reflexionsfähigkeit benötigen die Akteure in der Pflege u. a. die Fähigkeit, sprach- und kultursensibel zu handeln. Die Praxisanleiter*innen nehmen in diesem Prozess eine bedeutende Rolle ein. Sie sind das Bindeglied zwischen Theorie und Praxis. Aber noch viel mehr sind sie das Bindeglied zwischen Pflege team und Auszubildenden in der Praxis. Um diesen Aufgaben gerecht zu werden, benötigen sie handlungsorientierte Lösungen. Die vorliegende Lerneinheit erläutert die Gründe für eine kultur- und sprachensible Anleitung und zeigt wesentliche Aspekte dieser Anleitung auf. Die Aspekte sind praxisnah anhand von Beispielen aus der Akut- und Langzeitpflege aufgearbeitet. Zudem bietet der Artikel erste Tipps zur praktischen Umsetzung der kultur- und sprachsensiblen Anleitung.

Autorinnen: Marion Deiters, Diplom-Berufspädagogin (FH), und **Anna-Katharina Dittmar-Grützner**, Berufspädagogin im Gesundheitswesen (M.A.). Inhaberinnen der „Die Denkstation“, einem Schulungs- und Beratungsunternehmen im Gesundheitswesen www.diedenkstation.de

LERNZIELE

Nach dem intensiven Lesen und Bearbeiten dieser Lerneinheit wissen Sie, ...

- dass Diversität, also soziale und kulturelle Verschiedenheiten, einen großen Einfluss auf Ihre Arbeit nimmt.
- wie Sie auf mögliche Missverständnisse, die durch die Diversität in Pflege teams entstehen können, reagieren sollten.
- welche möglichen Herausforderungen sind, mit denen Auszubildende/Kollegen mit Deutsch als Zielsprache im Berufsalltag konfrontiert werden.
- welche Strategien zur Unterstützung der Auszubildenden/Kollegen mit Deutsch als Zielsprache sinnvoll sind, und wie Sie diese dem Arbeitsbereich anpassen können.

STICHWÖRTER

Kultur, Sprache, kultursensibel, sprachsensibel, Vorurteile

BERUFSPÄDAGOGIK

Gründe für kultursensible und sprachensible Anleitung

Wie bereits erwähnt, wird die Pflegelandschaft immer bunter. Aufgrund des demografischen Wandels und der damit einhergehenden Veränderung vom Arbeitgebermarkt zum Arbeitnehmermarkt werden Pflegekräfte und potenzielle Pflegekräfte aus den unterschiedlichsten Ländern (z. B. Indien, Philippinen, Italien, Kosovo) nach Deutschland rekrutiert. Die Politik fördert zudem Programme, die sowohl Langzeitarbeitslose als auch geflüchtete Menschen für den Pflegeberuf gewinnen möchten. Agenturen und Jobcenter legen ihren Fokus aufgrund des Fachkräftemangels in der Pflege darauf, fehlende Fachstellen mit Köpfen zu besetzen. Somit befinden sich Menschen mit den unterschiedlichsten Biografien, Bildungsständen, Motivationen, Sprachniveaus und Soft Skills in einem Pflegekurs. Auch die generalistische Pflegeausbildung, in der 3 pflegerische Berufsgruppen zu einer zusammengeführt wurden, führt dazu, dass an der Basis sehr uneinheitliche Gruppen entstehen. Außerdem zeigen die subjektiven Erfahrungen der Verfasserinnen, dass vor allem Frauen mittleren Alters aus dem osteuro-



päischen Ausland nach der Familienphase motiviert sind, eine Ausbildung im Gesundheitswesen zu absolvieren. Diese Vielfalt ist sowohl in der theoretischen als auch in der praktischen Ausbildung spürbar.

Wirft man einen Blick auf die Biografien, Qualifikationen, Fähigkeiten und Fertigkeiten der neu gewonnenen Pflegekräfte, zeigt sich, dass unglaubliches Potenzial in den Auszubildenden steckt. Entfalten kann sich dieses jedoch nur, wenn alle Akteure in der Pflege gemeinsam arbeiten und den Neulingen die Anleitung und Unterstützung geben, die sie für die Bewältigung des neuen (Berufs-) Alltags benötigen. Dies ist in der derzeitigen Situation im Gesundheitswesen mit einer Pandemie und schwindenden personellen Ressourcen sicherlich eine sehr herausfordernde Tätigkeit. Aber sie ist nötig, um die Abwärtsspirale aus hoher Personalfuktuation und wenig Zeit für pflegerische Tätigkeiten zu durchbrechen. Es bedarf u. a. der engagierten und motivierten Praxisanleiter*innen, um die neuen Auszubildenden und Kollegen im Unternehmen zu halten.

Dafür müssen Zeit und Geld investiert werden, um die vorhandenen und kreativen Lösungen umzusetzen.

Die Auszubildenden bringen die unterschiedlichsten Voraussetzungen mit. Ein wesentlicher Punkt ist dabei die Sprachfähigkeit. So muss ein Anwärter für die Ausbildung zum Pflegefachmann/zur Pflegefachfrau die sprachliche Eignung B2 des europäischen Referenzrahmens vorweisen. Dies gilt aber nicht für Auszubildende mit einem in Deutschland erworbenen Schulabschluss. Auch wenn diese Auszubildenden ebenfalls erst seit kurzer Zeit in Deutschland sind oder der B2-Abschluss schon vor längerer Zeit absolviert wurde und die Sprachpraxis fehlt. Daraus lässt sich schlussfolgern: Nicht alle Auszubildenden werden in der Lage sein, allen Situationen sprachlich zu folgen bzw. sie zu verstehen. So können der Small Talk mit Patienten und Angehörigen, die Übergabe oder die Visite auf den Stationen oder im Wohnbereich zu kaum überwindbaren Hürden werden. Auch kann es passieren, dass die Fachsprache Schwierigkeiten bereitet. Die Aufgabe der

Praxisanleiter*innen besteht darin, mit probaten Mitteln die Sprachentwicklung zu unterstützen. (5, 6)

Potenziale erkennen!

Diese Lerneinheit nimmt vorrangig die Arbeit mit Auszubildenden, die aus den unterschiedlichsten Kulturen stammen und vermehrt DaZ (Deutsch als Zweitsprache) als Herausforderung haben, in den Fokus. Das heißt, dass die deutsche Sprache nicht ihre Muttersprache ist, sie diese aber erlernt haben bzw. erlernen, um ihren (Berufs-)Alltag zu meistern.

Hierbei handelt es sich um Auszubildende, die neben der deutschen Sprache häufig noch 2–5 andere Sprachen fließend sprechen, über eine fundierte Ausbildung aus dem Ausland verfügen, studiert haben oder auch familiär und beruflich bereits viele Erfahrungen mitbringen. Diese Auszubildenden besitzen bereits zahlreiche Fähigkeiten, Fertigkeiten und Erfahrungen, auf denen sich sehr gut aufbauen ließe. Leider bleibt dieses Potenzial momentan in vielen Unternehmen noch unentdeckt, da sich auf das noch nicht perfekte deutsche Sprachniveau konzentriert wird und die eingeschränkten Sprachfähigkeiten im Deutschen mit einer Intelligenzminderung gleichgesetzt werden. Dies ist fatal. Die damit einhergehende Diskriminierung bzw. Entwertung der Auszubildenden wird oftmals stillschweigend hingenommen.

Daher muss dringend eine Änderung des Blickwinkels zur Orientierung an den Stärken erfolgen. Was kann der Auszubildende besonders gut? Welche Stärken hat er? Welche Erfahrungen bringt er mit?

Um diese Veränderung zu vollziehen, bedarf es im ersten Schritt sicherer und beständiger Rahmenbedingungen wie dem Aufstocken von Personal und einer Etablierung des Feelgood-Managements. Sind diese Rahmenbedingungen geschaffen, reduzieren sich hohe Fluktuation, Krankheitsausfälle, Umstrukturierungen und Zeitarbeit. Das Team hat die Möglichkeit zusammenzuwachsen. Ein Mehrwert für alle entsteht.

Wie kann nun eine Änderung des Blickwinkels gelingen? Selbstverständlich, indem jeder im Kleinen und bei sich anfängt. Praxisanleiter*innen können die kultur- und sprachensible Anleitung nutzen. Dazu werden im nächsten Schritt die Begrifflichkeiten „Kultursensibilität“ und „Sprachsensibilität“ erläutert.

Kultursensibilität – was bedeutet das?

Der Begriff der Kultursensibilität besteht aus 2 Worten: Kultur und Sensibilität. Somit wird schnell deutlich, dass

jemand kultursensibel agiert, wenn ihm bewusst ist, dass es noch andere Kulturen als seine eigene gibt, er darüber hinaus diesen Fakt anerkennt und sein Wissen über diese anderen Kulturen in sein Handeln miteinbezieht. Um Kulturen zu verstehen, ist es daher zuerst wichtig, sich der eigenen Kultur bewusst zu sein. So kann ich mich fragen: Welche Bedeutung haben Glaube, Werte, Normen, Rituale eigentlich für mich?

Es wird absichtlich im Plural von Kulturen gesprochen, da jeder Mensch sich in den unterschiedlichsten Kulturen bewegt. Zu Kulturen zählen nicht nur verschiedene Glaubensgruppen und Nationen, sondern auch die Familie, der Sport- oder Schützenverein, der Arbeitsplatz usw. ... An diesen Orten finden Gruppen zusammen, die eigene Regeln, Rituale, Umgangsformen, Sprachcodes etc. für ein gutes Miteinander beschlossen haben.

Nach Brockhaus ist „Kultur (...) die Gesamtheit der typischen Lebensformen größerer Gruppen, einschließlich ihrer geistigen Aktivitäten, besonders der Wertvorstellungen.“ (1)

Ein Praxisbeispiel: Aida (21) ist Auszubildende auf der Station A eines Akutkrankenhauses. Es ist Ramadan. Aida fastet. Sie isst und trinkt den Tag über nichts. Erst nach Sonnenuntergang (Iftar) ist es ihr erlaubt, das Fasten zu brechen. Die Tagesstruktur auf der Station sieht eigentlich für alle eine Pause im Spätdienst um 17:00 Uhr vor. Kultursensibel handeln kann hier bedeuten, die Pausen für Aida flexibel zu gestalten, sodass Aida ihre Pause auf später verschieben kann. Dem voran steht die Annäherung an z. B. Feier- und Festtage aus anderen Kulturen.

Ein zweites Praxisbeispiel: Ingo (18) ist Auszubildender auf dem Wohnbereich B eines Altenheims. Er ist Mitglied im Schützenverein. Das jährliche Schützenfest findet am Wochenende statt, an dem Ingo regulär Dienst hätte. Aufgrund seines Wunsches, am Fest teilzunehmen, kann er seinen Dienst tauschen. Auch das ist kultursensibles Handeln.

Und ein drittes Praxisbeispiel: Veronika (19) ist Auszubildende auf der Station C eines Krankenhauses. Sie ist die meisten Jahre ihrer Schulzeit in Kasachstan zur Schule gegangen. Dort wurde ihr beigebracht, dass sie nur zu sprechen hat, wenn sie gefragt wird. Dass Menschen unterschiedlich sozialisiert sind, ist Veronikas Praxisanleiterin bewusst. Sie vorverurteilt Veronikas Verhalten nicht als motivationslos oder desinteressiert, sondern ermuntert Veronika, Fragen zu stellen, und versichert ihr, dass proaktives Handeln erwünscht ist. Auch dies ist kultursensibles Handeln.

Jeder sollte sich bewusst sein, dass seine individuelle kulturelle Prägung dazu führt, dass das Verhalten anderer

permanent mit den eigenen Informationen, Erfahrungen und Erlebnissen abgeglichen wird. Stimmen das Verhalten des anderen und die eigenen Erwartungen nicht überein, erzeugt das Irritationen. Eine Abwehrhaltung ist die Folge. Kaum jemand ist sich im Alltag stets bewusst, dass er sich selbst, seine Mitmenschen und seine Umwelt immer durch seine eigene kulturelle Brille wahrnimmt und seine Worte und jede seiner Gesten von jemand anderem aus einem anderen Kulturkreis völlig anders interpretiert werden könnten.

Zudem hat jeder Mensch Vorurteile. Erlernt werden die Vorurteile und das daraus resultierende Verhalten durch die eigene Sozialisation, Erziehung, Kultur, Religion, Umwelt und das eigene Umfeld. Vorurteile geben Orientierung. Sie dienen der Gruppenbildung und verhelfen zu einem positiven Selbstkonzept in der Zugehörigkeitsgruppe. Außerdem dienen Vorurteile der Stabilisierung und Legitimierung von Machtverhältnissen. (2) Somit ist klar, dass Menschen Vorurteile zur eigenen Aufwertung und Sicherheit benötigen. Inwieweit sie den Berufsalltag bestimmen, ist aber regulierbar!

Vorurteile bewusst machen – vorurteilsreflektierte Kommunikation

Mit dem Ansatz des vorurteilsreflektierten Umgangs sind Praxisanleiter*innen animiert, sich ihrer eigenen Vorurteile bewusst zu werden und sie kritisch zu hinterfragen. Pauschalisierte Aussagen verlieren somit schnell ihre Kraft und ein offeneres Miteinander kann stattfinden.

Anti-Bias-Ansatz

Der vorurteilsreflektierte Umgang ist an den Anti-Bias-Ansatz angelehnt. Dieser Ansatz ist in 4 Kategorien eingeteilt und hat zum Ziel, Kontroversen bewusst zu machen und aufzuheben.

1. In der ersten Kategorie geht es darum, die Ich-Identität und die Bezugsgruppenidentität zu stärken. Wer bin ich? Wo gehöre ich hin? Zu welchen Gruppen zähle ich mich? Das Individuum soll auch in seinen Bezugsgruppen Selbstvertrauen schöpfen und anerkannt und wertgeschätzt werden.
2. In der zweiten Kategorie „Wahrnehmung und Anerkennung von Vielfalt“ treten Menschen mit anderen Menschen in Verbindung und machen ihre Erfahrungen. Diese sollen die Empathie für und den Respekt vor anderen Menschen stärken. Was erlebe ich wirklich mit den einzelnen Individuen?
3. Im dritten Schritt wird das kritische Denken gefördert. Vorurteile und Diskriminierung werden thematisiert. Welche Vorurteile konnte ich widerrufen? Ziel ist es, ein Verständnis für „gerecht“ und „ungerecht“ zu entwickeln.

4. Gemeinsam mit anderen Diskriminierung zu stoppen ist Inhalt der vierten Kategorie. (2). Mithilfe dieser Ansätze kann der/die einzelne Praxisanleiter*in zur diversitätsreflektierten Handlung geführt werden und somit eine wertschätzende, offene und akzeptierende Haltung entwickeln.

Die Aufführungen von Beispielen kann endlos fortgeführt werden. Jedoch gehen die Autorinnen davon aus, dass durch die 3 Beispiele bereits deutlich wird, dass a) Kultur sich nicht nur auf Nationen und Länder bezieht und b) dass kultursensibles Handeln sehr viel Empathie, Wertschätzung und Neugier benötigt. Bin ich offen und dem Auszubildenden zugewandt, erreiche ich viel mehr. Gelingt es mir dann noch, über meinen eigenen kulturellen Teller- rand zu schauen, habe ich nicht nur die Möglichkeit, meinen eigenen Horizont zu erweitern, sondern ich kann auch Vorurteile und Stigmatisierungen vermeiden. Dies legt den Grundstein für eine gute Praxisanleitung-Auszubildenden- Beziehung.

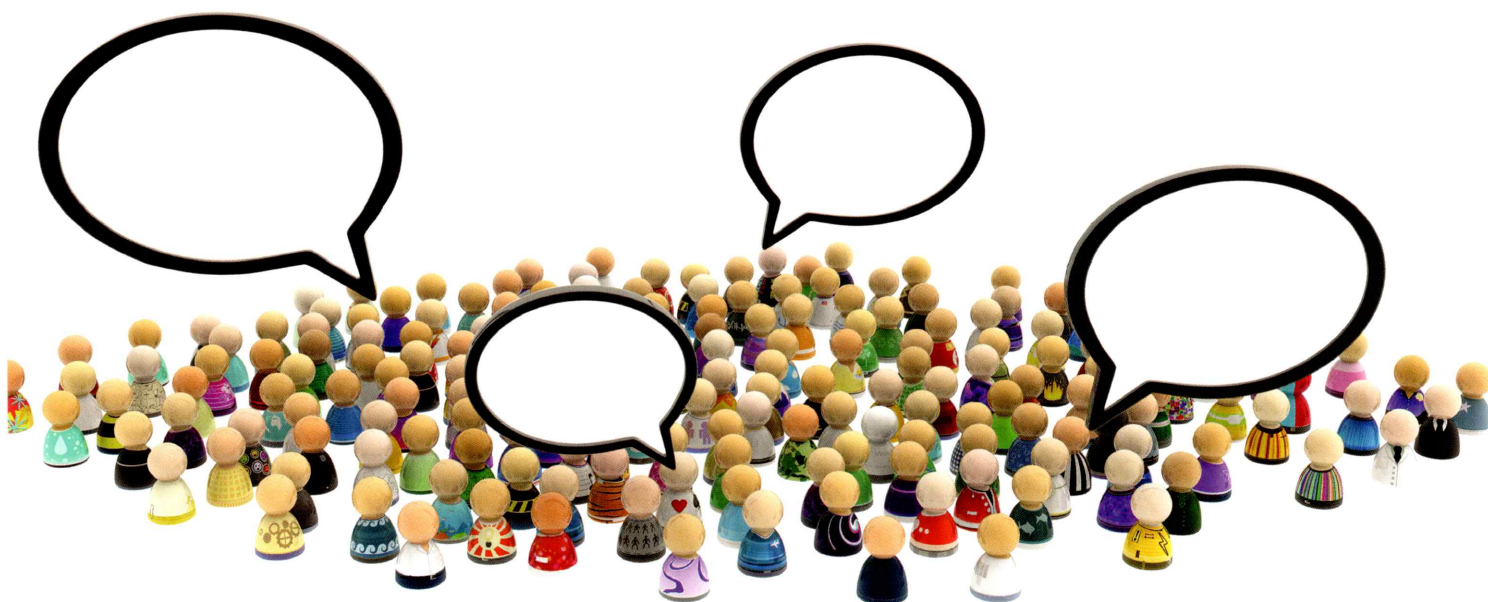
Diese Beziehung kann zudem dadurch gestärkt werden, dass Praxisanleiter*innen sprachsensibel agieren.

Sprachsensibilität – was bedeutet das?

Auch der Begriff der Sprachsensibilität besteht aus 2 Wörtern: Sprache und Sensibilität. So beinhaltet Sprache jegliche Art der Kommunikation. Sprache ist mehr als das gesprochene Wort. Durch Gebärdensprache, Gestik und Mimik, aber auch durch die Körpersprache (die Haltung des Körpers im Raum) sowie durch die Symbol- und Schriftsprache kann kommuniziert werden. Sensibilität umschreibt in diesem Fall die Feinfühligkeit, mit der die Sprache eingesetzt wird.

Ein weiteres Praxisbeispiel: Mischa (19) ist im Wohnbereich A für seinen ersten Einsatz eingesetzt. Er spricht noch wenig Deutsch, dafür aber Russisch, Tadschikisch und Französisch. Den Bewohnern ist er sehr zugewandt. Er hat Frühdienst. Maria (28), seine Praxisanleiterin, sagt zu ihm: „Mischa, ich habe da noch 'n Attentat auf dich vor. Wat trubelig is et heute, ich benötig' deine Hilfe. Hab gerade telefoniert, zu 9 kommt 'n KT, um Frau Beyer ins MVZ zu bringen, da geht se heute in 'ne Röhre, schauen wa ma, wat da so rauskommt. Packste bitte ihre sieben Sachen, damit se vorbereitet is?“ Mischa nickt freundlich, lächelt und sagt: „Ja!“ Maria geht davon aus, dass Mischa alles verstanden hat, und verlässt sich darauf, dass er die Aufgabe erledigt.

Was meinen Sie: Weiß Mischa, welche Untersuchung Frau Beyer erwartet? Hat er verstanden, worin seine Aufgabe besteht? Hat Maria Mischa sprachsensibel angeleitet?



Die Antworten sind zu verneinen. Warum, fragen Sie sich? Maria hat z. B. dialektal geprägte Sprache genutzt, wie ma, wat, se etc. Sie wählte Abkürzungen wie KT für Krankentransport sowie MVZ für Medizinisches Versorgungszentrum. Diese werden möglicherweise nicht direkt von Mischa verstanden oder sogar fehlinterpretiert. Marias Sätze sind verschachtelt. Sie führt mehrere Aussagen in einem Satz auf. Zudem nutzt Maria für die „Untersuchung mithilfe des MRT (Magnetresonanztomografie)“ die Umschreibung „in die Röhre kommen“. Hierbei handelt es sich um einen Sprachcode, der von den langjährigen Pflegekräften sicherlich verstanden wird, für einen Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr jedoch nicht unbedingt zu verstehen ist. Auch vergewissert sich Maria am Ende ihrer Anweisung nicht, ob Mischa die Anweisung verstanden hat.

Wie kann das sprachensible Anleiten jetzt besser gelingen? Etwa, indem sach- und situationsbezogene standardsprachliche Mittel genutzt werden. Dies bedeutet, möglichst präzise und sachliche Wörter zu verwenden. Die Sätze kurz und prägnant zu formulieren. Die Fachbegriffe zu nennen, aber auch direkt zu erklären. Dem Auszubildenden Mischa würde Maria das Verstehen erleichtern, indem sie nur eine Aussage pro Satz treffen und die Inhalte stetig wiederholen würde. Denn Wiederholung schult und festigt die Inhalte langfristig. Hierbei ist die Verwendung einfacher Sprache hilfreich. Dies bedeutet, die Sprache nach Europäischem Referenzrahmen Sprachniveau A2/B1 zu vereinfachen, sie zu erklären und unwichtige Inhalte wegzulassen. Ganz wichtig dabei ist es aber, grammatikalisch richtig zu sprechen.

Fortsetzung des Praxisbeispiels: Einen Monat später ... Maria war mit der Anleitung von Mischa unzufrieden, da sie trotz

Motivation und Wollen zu Missverständnissen und falsch oder unerledigten Aufgaben führte. Maria fehlten die passenden Handlungsmöglichkeiten. Maria besuchte daher ein Seminar zum sprachsensiblen Anleiten. Dort reflektierte sie u. a. mithilfe von Fragen und Selbsterfahrungen ihren eigenen Sprachgebrauch. Außerdem lernte sie zahlreiche Methoden kennen, die ihr bei der sprachsensiblen Vermittlung von Inhalten helfen. Maria versucht seither, ihre Sprache bewusster einzusetzen und sie immer wieder zu reflektieren. Heute arbeitet Maria erneut mit Mischa zusammen. Er möchte lernen, wie man einem Bewohner den Blutzucker misst.

Was macht Maria nun anders als vor einigen Wochen? Zuerst fragt Maria: „Mischa, was bedeutet Blutzuckermessung eigentlich in deiner Herkunftssprache?“ Maria zeigt hiermit Interesse und Mischa kann eine Verknüpfung zwischen seiner Herkunftssprache und der deutschen Sprache herstellen. Dies wirkt identitätsstiftend (4) und Mischa fühlt sich durch die Frage wertgeschätzt. Es ist ein Irrglaube, davon auszugehen, dass sprachkontrastives Arbeiten/Lernen, also das Lernen mit Einbezug der Herkunftssprache, Verwirrung erzeugt. Genau das Gegenteil ist der Fall. Menschen können über die Herkunftssprache eine Brücke zur neuen Sprache bauen. Das ist immens wichtig. Somit gilt es, wenn möglich, die Herkunftssprache mit einzubeziehen und nicht zu eliminieren.

Anschließend bittet Maria Mischa, in eigenen Worten zu erklären, was er bereits über die Blutzuckermessung weiß. So bezieht Maria die Erfahrungen von Mischa mit ein und gibt ihm die Möglichkeit, selbst zu sprechen, was wiederum seine Sprachkompetenz fördert. Maria macht vom korrekativen Feedback Gebrauch. Das bedeutet, dass sie den ggf. grammatikalisch falschen Satz noch einmal in korrektem

Deutsch wiederholt, ohne den Selbstwert von Mischa zu mindern oder offene Kritik zu üben. So kann Mischa auch bei Fehlern sein Gesicht wahren. Dies ist in vielen Kulturen eine sehr wichtige Voraussetzung für Weiterentwicklung.

Maria hat zudem eine Handlungskette mit Bildern und den einzelnen Handlungsschritten der Blutzuckermessung vorbereitet. Auf einer Abbildung ist z. B. zu sehen, wie sich jemand die Hände wäscht, auf einer anderen das Blutzuckermessgerät. Durch die Visualisierung kann Mischa Verknüpfungen zu ihm bereits Bekannten herstellen, eine sogenannte Vorentlastung schaffen. Jeden einzelnen Schritt geht Maria mit Mischa chronologisch durch. Sie erklärt die Schritte unter Verwendung des pflegerischen Wortschatzes und lässt Mischa den Ablauf noch einmal mündlich wiederholen. Nun ist Mischa theoretisch gut vorbereitet, die Blutzuckermessung in der Praxis bei einem Bewohner durchzuführen. Nach einer Demonstration der Blutzuckermessung mit sprachlicher Begleitung von Maria kann Mischa diese selbstständig durchführen. Die Wiederholungen in diesem Vorgehen dienen der Festigung des Inhaltes und des sprachlichen Wortschatzes.

Maria hat durch das Seminar und die damit einhergehenden Reflexionsübungen verstanden, dass die trügerische Annahme, dass alle Auszubildenden mit derselben (sprachlichen) Kompetenz ausgestattet sind, falsch ist. Ein Umdenken ist enorm wichtig. Hierzu ist eine individuelle Herangehensweise sinnvoll. Maria z. B. hat mit einigen anderen Praxisanleiter-Kolleg*innen eine Gruppe zum Austausch von Methoden, Ideen und zum Materialtausch gegründet, auch um Synergieeffekte zu nutzen.

Tipps für weitere Auseinandersetzungen mit dem Thema:

- www.vielfalt-pflegen.info
- <https://www.ein-tag-deutsch.de/>

Literatur

- 1 Brockhaus Enzyklopädie, 2020.
- 2 Mertol, B.: *Bist du so, wie ich dich seh?* – Vorurteilsreflektiertes Arbeiten mit dem Anti-Bias-Ansatz in der Praxis. (Online unter https://www.ganztag-nrw.de/fileadmin/Dateien/Dokumente/Dokumentationen/2017_Interkulturell_und_vielfaeltig/3.Der_MIKA-Koffer_Bist_du_so...Mertol_27.06.17.pdf)
- 3 Gogolin et al.: *Die Funktion sprachlicher Fähigkeiten für Berufsqualifizierung und Berufseinmündung von Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund* (MEZ-2). Hamburg, 2018
- 4 Balzter, S.: *Mitten im Fachkräftemangel. Wenn 80 Prozent durch die Krankenpflegeprüfung fallen.* In: Frankfurter Allgemeine, Frankfurt 2022.
- 5 Poitzmann, N., Stenzel, C.: *Leichte Sprache und Einfache Sprache. Zugänge zur Sprache und zur sprachlichen Partizipation leicht(-er) machen.* In: Klasse leiten. Band 13. Friedrich Verlag, Hannover 2020, S. 7–11.
- 6 Molnar, C.: *Ein offenes Ohr für mehr Sprache. Herkunftssprachen als Ressource nutzen und Mehrsprachigkeit im Klassenzimmer leben.* In: Klasse leiten. Band 13. Friedrich Verlag, Hannover 2020, S. 12–15.

Weiterführende Literatur

- Dittmar-Grützner, A.-K., Deiters, M.: *Interkulturell zusammenarbeiten.* In: Heilberufe. Band 73. Springer Medizin Verlag, Heidelberg 2021, S. 18–20.
- Dittmar-Grützner, A.-K., Deiters, M.: *Sprachsensibler Unterricht – zu Hause unmöglich? Sprachsensibler Fachunterricht am Beispiel der rheumatischen Erkrankung Osteoporose.* In: PADUA, 16. Jahrgang, Nr. 2, Hogrefe Verlag, Göttingen 2021, S. 85–90.
- Dittmar-Grützner, A.-K., Deiters, M.: *Sprachsensibel unterrichten.* In: Pflegezeitschrift, Springer Medizin Verlag, Heidelberg, 2020, S. 48–51.
- Domenig, D.: *Transkulturelle Kompetenz. Lehrbuch für Pflege-, Gesundheits- und Sozialberufe 2.* Verlag Hans Huber, Bern 2015. S. 39–43.
- Leisen, J.: *Handbuch Sprachförderung im Fach.* Klett Verlag, Stuttgart 2013, S. 189–197.
- Angelovski, I.: *Sie sind ja Ausländer! Ein Handbuch für die Ausbildung in kultursensibler Pflege und Medizin.* Brigitte Kunz Verlag, Hannover 2012.

Bildquellen

- © Rawpixel.com – AdobeStock.com
 © higyout – AdobeStock.com