GAIN

Gender- und Diversitätssensibles VR Antidiskriminierungs- und Empowerment-Training für Rettungsdienstpersonal

Programm / Ausschreibung	FinVn 22/23, Humanpotenzial, FEMtech Forschungsprojekte 2023	**Status**	laufend
Projektstart	01.09.2024	**Projektende**	28.02.2027
Zeitraum	2024 - 2027	**Projektlaufzeit**	30 Monate
Keywords	VR; Awareness Training; Rettungsdienste; Stereotype;		

Projektbeschreibung

Medical First Responder (MFR), d.h. professionelle medizinische Ersthelfer*innen (z.B. Sanitäter*innen) leisten lebenswichtige Arbeit. Aufgrund hoher Stressbelastungen für aller anwesenden Personen kommt es bei Einsätzen aber auch zu Konflikten, die Hilfeleistungen behindern. MFR sind dabei der Nicht-Annahme von Hilfe, verbaler Gewalt, aber auch körperlicher und sexuellen Belästigungen durch Patient*innen, An- und Zugehörige und Schaulustige ausgesetzt. Diese Handlungen sind häufig von vergeschlechtlichten und diversitätsbezogenen Stereotypen geprägt (z.B. wird Frauen und jüngeren Personen häufig geringere medizinische Expertise zugesprochen, was der Hilfeannahme und damit einer effektiven Hilfeleistung entgegenstehen kann, und das Bild des ‚starken, männlichen Helden' ist noch immer dominant). Umfragen weisen darauf hin, dass diese Einsatzbehinderungen und Gewalterfahrungen ansteigen, MFR in ihrer Ausbildung darauf aber unzureichend vorbereitet werden.

Insbesondere für komplexe und Szenarien-basierte Trainings zeigen Studien, dass VR großes Potential hat, das Training von komplexen Situationen zu bereichern. Bislang wird in der Aus- und Fortbildung von MFR diese Möglichkeit aber noch kaum genutzt. Darüber hinaus gehen F&E-Projekte weder auf vergeschlechtlichte und diversitätsbezogene Herausforderungen noch auf diversitätsspezifische UX von VR-Trainings ein.

GAIN untersucht die vergeschlechtlichten und diversitätsspezifischen Herausforderungen, mit denen sich MFR in der Interaktion mit externen Personen während des Einsatzes konfrontiert sehen. Anhand dieser Erkenntnisse werden Antidiskriminierungs- und Empowerment-Trainingsstrategien entwickelt, um MFR im Umgang mit diesen Herausforderungen und im Erkennen von Diskriminierungen zu unterstützen, damit sie entsprechende Handlungsrepertoire aufbauen können. Ein begleitendes, diversitätssensibles Trainingsprogramm beschreibt den didaktischen Einsatz der VR-Szenarien (z.B. wann, wie, in welchem Umfang), bieten Unterstützung für Trainer*innen im Umgang mit der VR-Technologie und umfassen eine Definition der Rahmenbedingungen (z.B. Häufigkeit, Dauer etc.).

Dafür wird werden zunächst die Anforderungen an die Trainingsstrategie bzw. -programm durch eine Literaturrecherche, Online-Tagebücher von MFR, Workshops und Expert*inneninterviews erhoben. Aus diesen Erkenntnissen werden Low-Fidelity

VR Designkonzepte inklusive VR-Szenarien abgeleitet und durch kreative Co-Creation-Workshops weiterentwickelt. Parallel dazu wird das Trainingsprogramm iterativ designt und in 2-3 Workshops mit Trainer*innen spezifiziert. Anschließend werden experimentelle Trainings, teilnehmende Beobachtungen, Gruppendiskussionen sowie Wizard-of-Oz-Methoden angewandt, um die Trainingsstrategie einem Proof-of-Concept zu unterziehen.

GAIN adressiert dadurch gender- und diversitätsspezifische Herausforderungen für MFR und liefert einen Beitrag zur Verbesserung von Aus- und Weiterbildungen sowie effektiveren Umgang mit belastenden diskriminierenden Handlungen. Zudem werden anhand eines diversitätssensiblen F&E-Ansatzes innovative VR-basierte Trainingsstrategien und VR-basierte Antidiskriminierungs- und Empowerment-Trainings für MFR entwickelt. Diese liefern einen wichtigen Beitrag zur Bewältigung von diskriminierenden Handlungen, mit denen sich MFR im Einsatz konfrontiert sehen.

Abstract

Medical first responders (MFR; e.g. paramedics), carry out vital work. However, due to the high stress levels for all persons present, conflicts arise during operations that hinder the provision of assistance. Paramedics are exposed to non-acceptance of help, verbal abuse, as well as physical and sexual harassment by patients, relatives, and bystanders. These actions are often characterized by gendered and diversity-related stereotypes (e.g., women and younger people are often considered to have less medical expertise, which can be a barrier to accepting help and thus providing effective assistance, and the notion of the 'strong, male hero' is still dominant). Surveys indicate that these impediments to deployment and experiences of violence are on the rise, but that MFRs are inadequately prepared for them in their training.
Especially for complex and scenario-based training, studies show that VR has great potential to enrich the training of complex situations. So far, this possibility has hardly been used in MFR training and further education. Furthermore, R&D projects do not address gendered and diversity-related challenges or the diversity-specific UX of VR training.
GAIN examines the gendered and diversity-specific challenges that MFRs face when interacting with external persons during deployment. Based on these findings, anti-discrimination and empowerment training strategies are developed to support MFRs in dealing with these challenges and in recognizing discrimination. By that, we enable MFT to establish an appropriate action repertoire. An accompanying, diversity-aware training program describes the didactic use of VR scenarios (e.g., when, how, to what extent), offers support for trainers in dealing with VR technology, and includes a definition of the framework conditions (e.g., frequency, duration, etc.).
To this end, the requirements for the training strategy and program are first explored through literature research, online diaries of MFR, workshops, and interviews. From these findings, low-fidelity VR design concepts including VR scenarios are derived and further developed through creative co-creation workshops. At the same time, the training program is designed iteratively and specified in 2-3 workshops with trainers. We apply experimental training, participant observation, group discussions, and wizard-of-oz methods to test the training strategy as a proof of concept.
GAIN addresses gender- and diversity-specific challenges for MFR and contributes to improving training and education as well as more effective handling of discriminatory actions. In addition, innovative VR-based training strategies and VR-based anti-discrimination and empowerment training for MFR are being developed using a diversity-aware R&D approach. By that, we provide an important contribution to overcoming discriminatory acts faced by MFR in the field.

Projektkoordinator

- AIT Austrian Institute of Technology GmbH

Projektpartner

- Johanniter Österreich Ausbildung und Forschung gemeinnützige GmbH
- Usecon gmbh