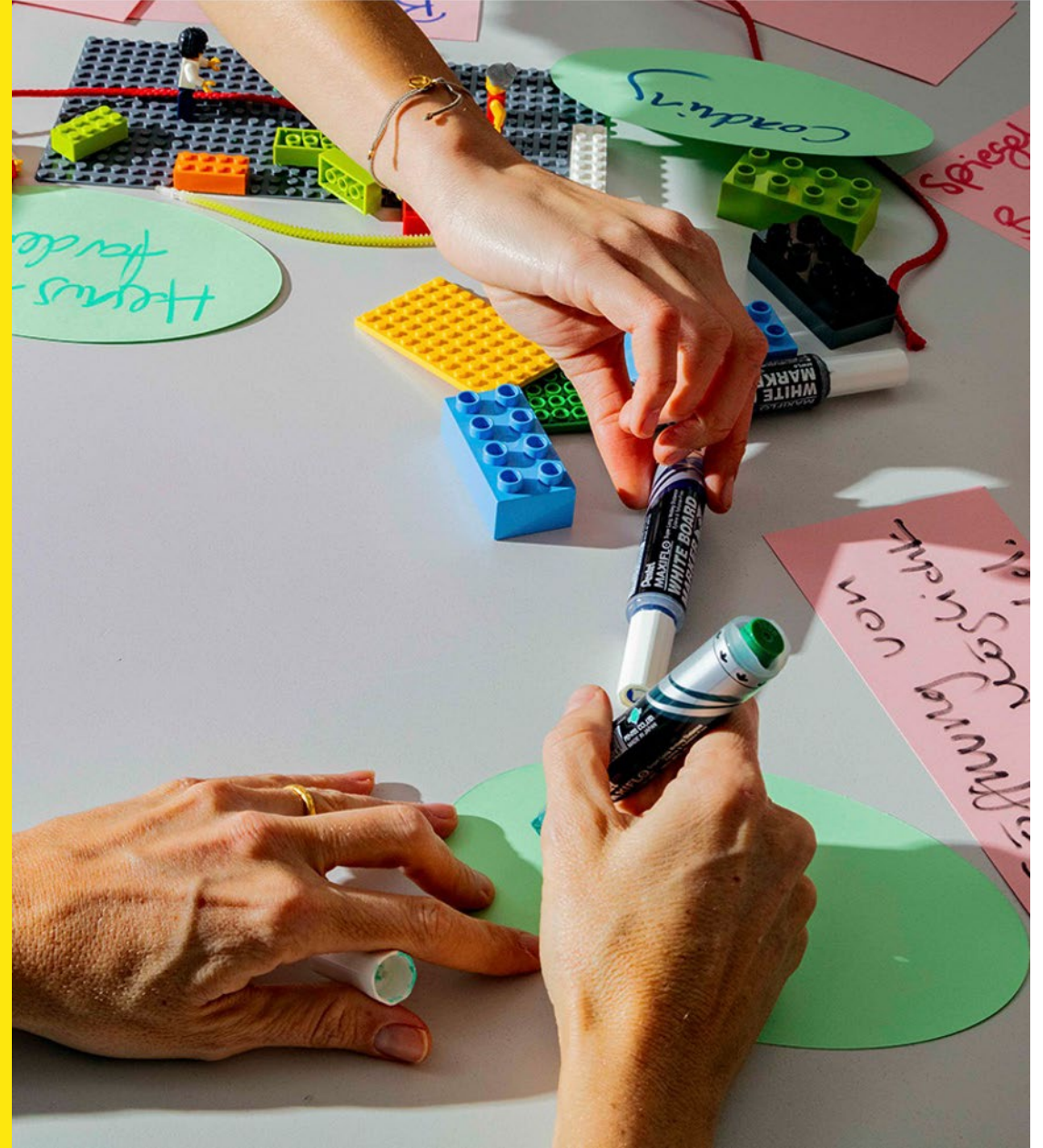


Workshop: Diskriminierungssensibles Begleiten in der Praxisausbildung

Praxis-Tagung 21.01.2026
mit Fabienne Friedli



Fokus

- Einstieg
- Diskriminierung, Privilegien, Macht
- Einstieg in diskriminierungssensibles
Begleiten in der Praxisausbildung
- Abschluss



*Wir sind als Mensch nicht aus uns selbst heraus
diejenigen, die wir sind, sondern wir werden, was wir
sind, im Bezug zu anderen.*

Chela Sandoval

Einstieg



PUMO, Diskriminierung, Privilegien & Macht



In welcher Welt leben wir?

P = Polarized

U = Unthinkable

M = Metamorphic

O = Overheated

1. Axiom nach Watzlawick: «Man kann nicht nicht kommunizieren»

Was ist Macht?

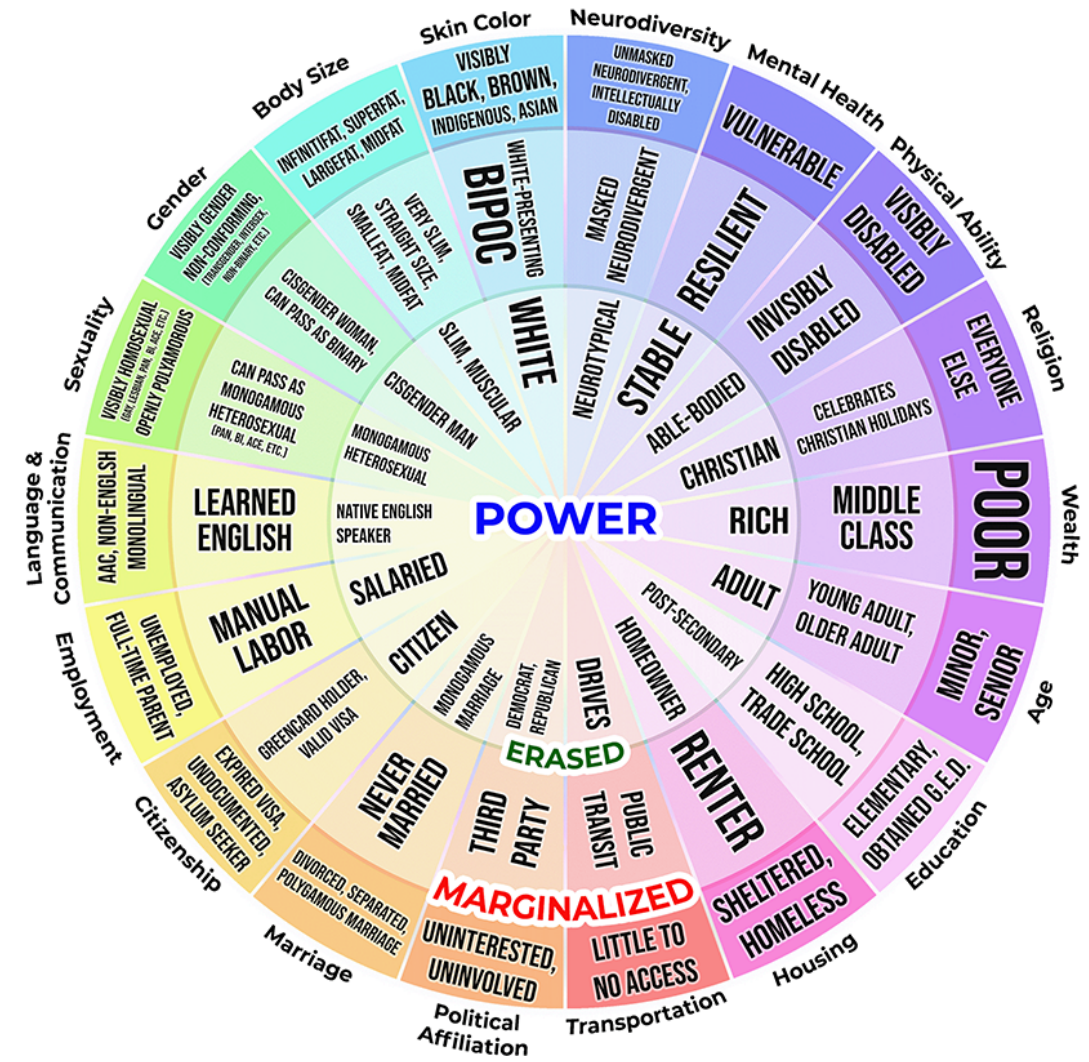
- Wortherkunft: können, vermögen, fähig sein
- Keine einheitliche Definition
- Macht als dynamisches Phänomen

SA:

- Behinderungsmacht / illegitime Macht
- Begrenzungsmacht / legitime Macht

Was sind Privilegien?

- Vorteile / Ungleichheiten für eine bestimmte Gruppe von Personen
- rechtlich, standesrechtlich oder ideologisch legitimiert bzw. politisch institutionalisiert
- (Intersektionale) Kategorien, wie Geschlecht, Race, Körper, sexuelle Identität, Herkunft, Alter etc. wirken



Was ist Diskriminierung?

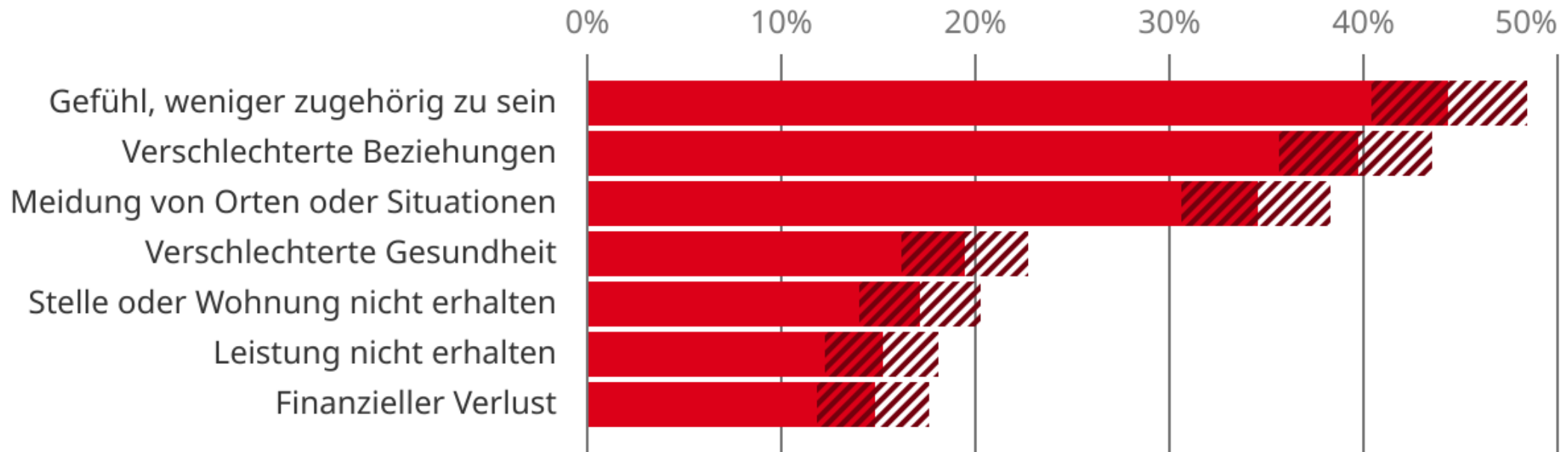
Wenn Menschen, die einer Minderheit angehören, und im Vergleich mit anderen Menschen weniger Zugang zu Ressourcen und Teilhabe bekommen



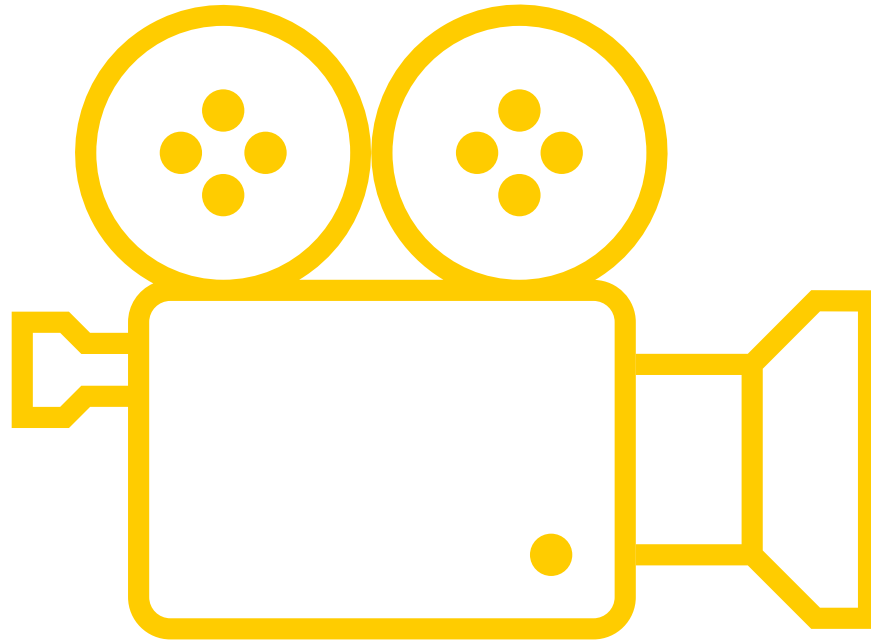
Mechanismen von Diskriminierung:

- Individuell; interaktionell
- strukturell
- institutionell

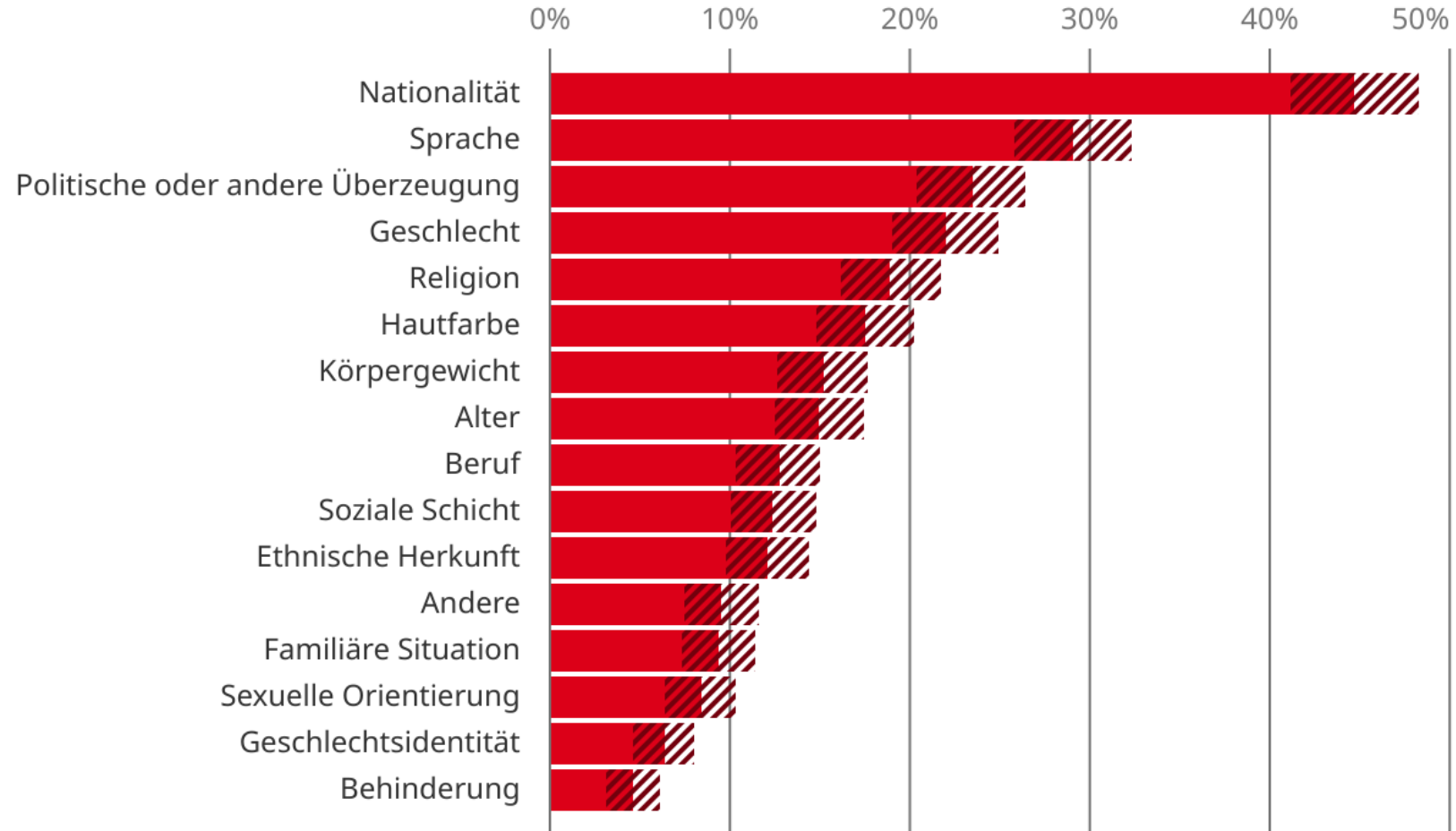
Folgen von Diskriminierung 2023 (BFS)



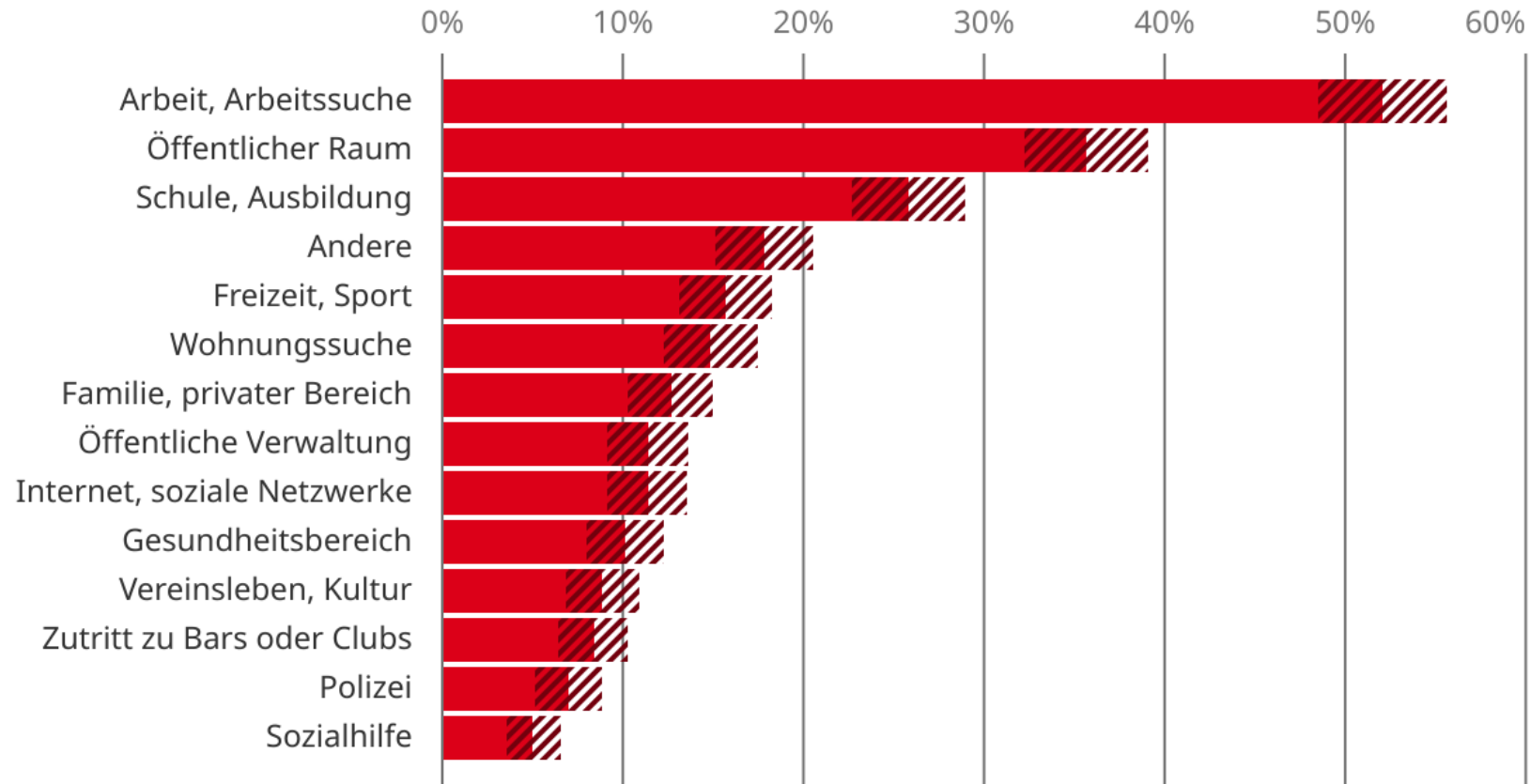
Beispiel für Diskriminierung: Othering-Prozesse und Mikroaggression



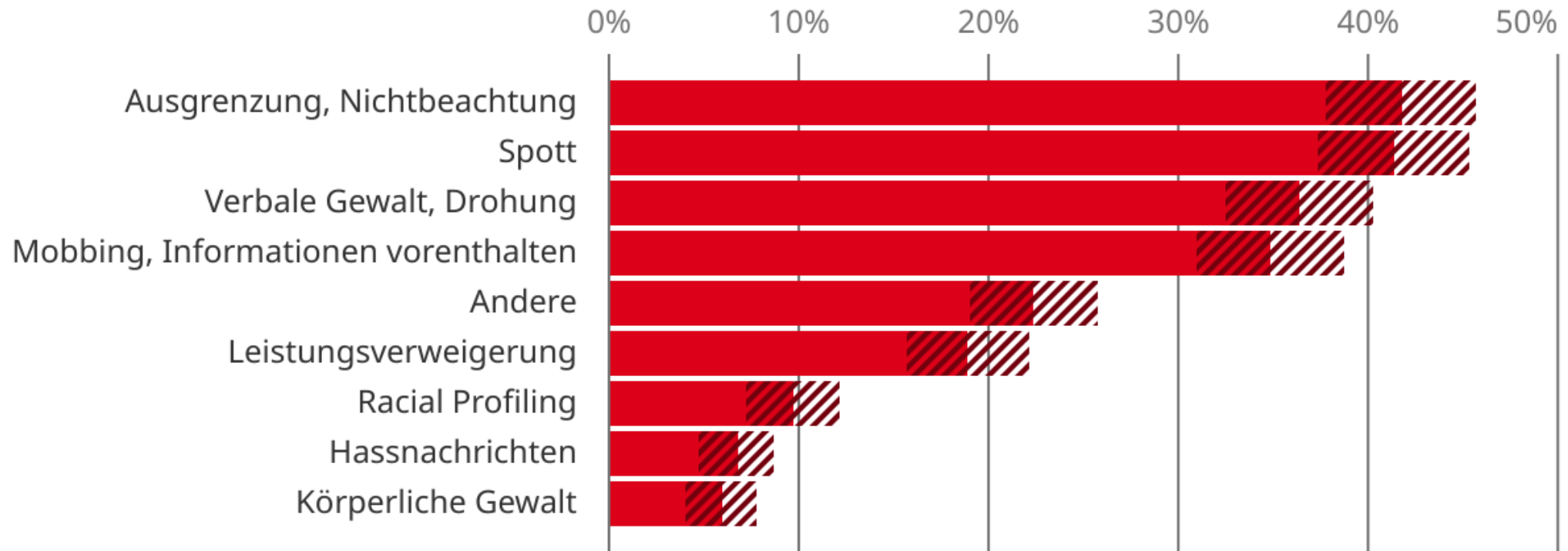
Diskriminierungsgründe 2024 (BFS)



Diskriminierungssituationen 2024 ([BFS](#))



Diskriminierungsformen 2023 ([BFS](#))



Wie reagieren diskriminierte Menschen?

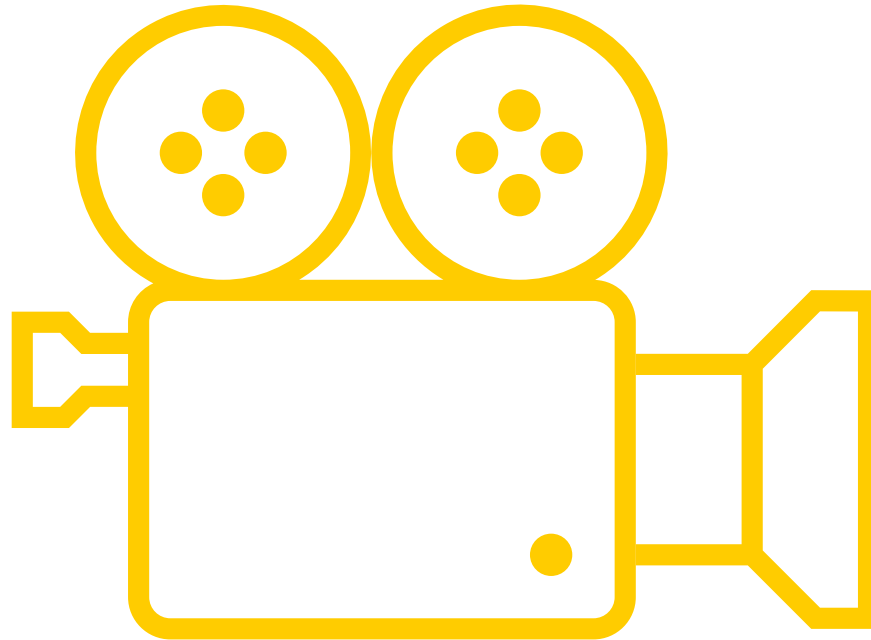
Sie lassen die Diskriminierung nicht an sich ran:

- Leugnung, ignorieren, nicht auf Konfrontation gehen
- Versuch, Diskriminierung abprallen zu lassen
- Anpassen an die Massstäbe der Mehrheitsgesellschaft
- Ironisierung, ins Lächerliche ziehen
- Diskriminierung verinnerlichen
(Selbstabwertung/Verlust des Selbstvertrauens, Isolation, Rückzug)
- Resignation

Sie bieten Diskriminierung die Stirn

- Eigene Rechte kennen und einfordern
- Entschiedene Zurückweisung „ich möchte nicht so behandelt werden“
- Unterstützung suchen
- Verbündete suchen
- Widerstand leisten

Be aware! Video der FHNW zum Thema Diversität

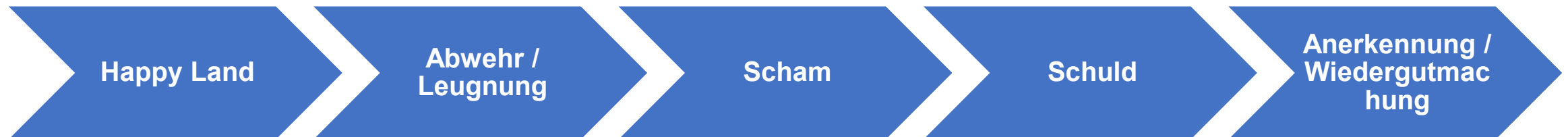


Reflexionsrunde

Was tun, wenn man im «Happyland» ist?



Realisation – möglicher Verlauf





Their height, age and clothing is identical.

Was noch?

Risiko / Problem ☹️

Rhetorische Modernisierung
(nach Wetterer)

Chance 😊

Kompetenzlosigkeitskompetenz
(nach Mecheril)

Diskriminierungssensibles Begleiten in der Praxisausbildung



Was tun?

- Wo siehst du in deiner Organisation bzw. in deiner Arbeit «blind spots»?
- Welches sind die offensichtlichsten 3 Diskriminierungen?
- Was kannst du dagegen tun?
- Wer oder was hilft dir, gegen Diskriminierungen vorzugehen?

Reflexionsrunde

Was tun? Diskriminierungen erkennen!

- Diskriminierungen erkennen / Privilegien erkennen
- Macht benennen
- Eigenes Sprachhandeln kritisch betrachten
- Diskriminierungskritisch werden
- Empowerment ermöglichen
- Powersharing leben

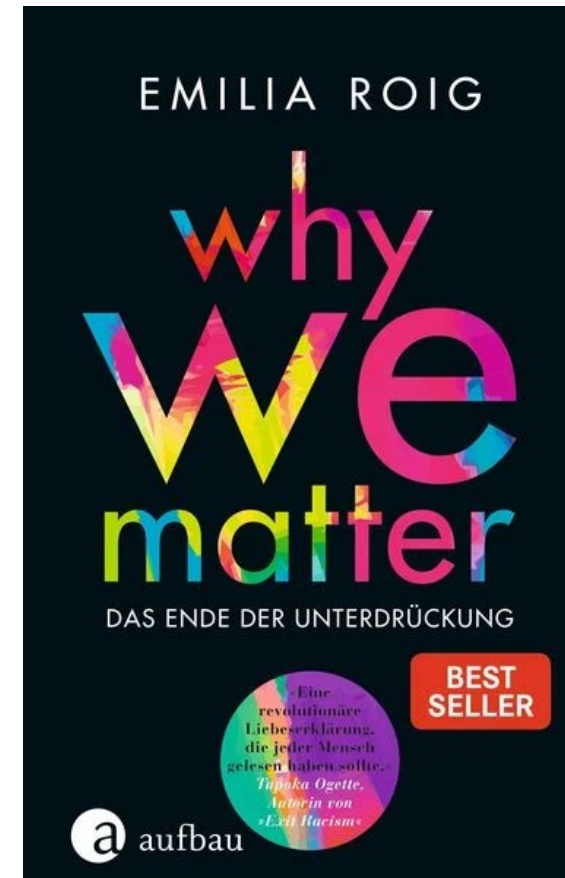
Wie willst du sein?



- Was ist dir heute bezüglich deiner Privilegien bewusst geworden?
- Wie willst du künftig diskriminierungssensibel handeln – auch in der Praxis der Sozialen Arbeit?



Buchtipps



*«Die Leute vergessen, was du gesagt hast,
die Leute vergessen, was du getan hast,
aber die Leute vergessen nie,
wie sie sich in deiner Gegenwart gefühlt haben.»*

Maya Angelou

Quellen

- Ansley, Frances Lee. (1997). White Supremacy (And What We Should Do about It). In Delgado, R & Stefancic, J. (Hrsg.) Critical White Studies: Looking Behind the Mirror (S. 592). Temple University Press.
- Baker, Carolyn. (1997). Membership Categorization and Interview Accounts. In D. Silverman (Hrsg.), Qualitative Research (S. 130–143). London: SAGE Publications.
- Bundesamt für Statistik. (2016). Abschlüsse der Fachhochschulen (FH) und der pädagogischen Hochschulen (PH) 2016: Basistabellen. Abgerufen von www.bfs.admin.ch/bfsstatic/dam/assets/2923370/master+&cd=1&hl=en&ct=clnk&gl=ch
- Canadian Union Of Public Employees. (2025). Intersectionality Wheel Of Privilege. Abgerufen von <https://cupe.ca/intersectionality-wheel-privilege>
- Cruceli, Salvatore. (2021). Die systemistische Theorie Sozialer Arbeit nach Silvia Staub-Bernasconi, Soziale Arbeit (Hrsg.), Theorielinien. <https://virtuelleakademie.ch/good-practice-beispiele/theorielinien/die-systemistische-theorie-sozialer-arbeit-nach-silvia-staub-bernasconi/>
- Frey, Miriam, Braun, Nils & Waeber, Philipp. (2011). Fachkräftesituation im Sozialbereich, (Hrsg. B, S, S.). Abgerufen von <http://www.bss-basel.ch/images/stories/bss-basel/downloads/bss.-studie-fachkrftesituation-sozialbereich.pdf>
- Friedli, Fabienne. (2019). Das Fehlen der Frauen. Abgerufen von <https://www.soziothek.ch/das-fehlen-der-frauen>
- Forschungsstelle HSG. (2021). GENDER INTELLIGENCE REPORT 2021. Abgerufen von <https://www.advance-hsg-report.ch/de>
- Glavas, Svetlana & Vogtle, Erika. (2023). Die Bedeutung von Macht in der Beratung. Abgerufen von <https://www.soziothek.ch/die-bedeutung-von-macht-in-der-beratung>
- Hasters, Alice. (2019). Was weisse Menschen nicht über Rassismus hören wollen, aber wissen sollten. 1. Auflage. München: hanserblau: Print.
- Hirschauer, Stefan. (1994). Die soziale Fortpflanzung der Zweigeschlechtlichkeit. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 46, 668–692.
- Hölzle, Christina. (2017). Personalmanagement in Einrichtungen der Sozialen Arbeit (2. Aufl.). Weinheim, Basel: Beltz Verlag.
- Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e.V.. (2023, 04. März). Glossar. <https://www.idaev.de/researchtools/glossar>
- Krummenacher, Paco & Schmid, Holger. (2016). Wer hat welche Chance, eine Leitungsfunktion einzunehmen? Eine Genderanalyse bei Fachkräften der Sozialen Arbeit in Sozialdiensten Deutschschweizer Krankenhäuser. SozialAktuell, (10), 36–37.
- Kühnhanss, Christoph. (2013). Bewerben ist Werben (7. aktual. und erweit. Aufl.). Berlin: Ullstein Buchverlage GmbH

Quellen

- Lippmann Eric & Steiger Thomas (2019). Handbuch Angewandte Psychologie für Führungskräfte. Band I und II. Heidelberg. Springer Verlag
- Lorenzer, Alfred. (1977). Sprachspiel und Interaktionsformen. Vorträge und Aufsätze zu Psychoanalyse, Sprache und Praxis. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Maas, R. (2019). Generation Z für Personaler, Führungskräfte und jeden, der die Jungen verstehen muss. Ergebnisse der Generation-Thinking-Studie. München: Hanser.
- Multikulturelles Forum e.V.. (2023, 04. März). Othering. <https://www.multikulti-forum.de/de/thema/othering>
- Ogette, Tupoka. (2021). Exit Racism: rassismuskritisch denken lernen. 10. Auflage. Unrast Verlag.
- Roig, Emilia. (2021). Why we matter. Aufbau Verlag.
- Rommelspacher, Birgit (2009). Was ist eigentlich Rassismus? In: Melter, Claus/Mecheril, Paul (Hg): Rassismuskritik. Band 1: Rassismustheorie und -forschung, Schwalbach/ Taunus, S. 25–38.
- Rosenthal, Gabriele & Loch, Ulrike. (2002). Das Narrative Interview. In D. Schaeffer & G. Müller-Mundt (Hrsg.), Qualitative Gesundheits- und Pflegeforschung (S. 221–232). Bern: Hans Huber Verlag.
- Ryan, Michelle K. & Haslam, S. Alexander. (2007). The Glass Cliff. Exploring the Dynamics Surrounding the Appointment of Women to Precarious Leadership Positions. Academy of Management Review, 32(2), 549–572.
- Seliger, Ruth (2013). Das Dschungelbuch der Führung. Ein Navigationssystem für Führungskräfte. Heidelberg. Carl-Auer-Verlag
- Seliger, Ruth (2010). Führung leben. Heidelberg. Carl-Auer-Verlag
- Strobl, Veronika (2012). Systemische Führung in sozialen Organisationen. Sarbrücken. AV Akademikerverlag
- Tholen, Toni. (2012). Homosexualität – Agonaler Code – Aggressive Selbstexklusion. In M. S. Baader, J. Bilstein & T. Tholen (Hrsg.), Erziehung, Bildung und Geschlecht. Männlichkeiten im Fokus der Gender-Studies (S. 117–126). Wiesbaden: Springer VS.
- Tonn, Julia Jane. (2016). Frauen in Führungspositionen: Ursachen der Unterrepräsentanz weiblicher Führungskräfte in Unternehmen. Wiesbaden: Springer VS.
- Weber, A. (2022). Zum Wertewandel in der Arbeitswelt und dessen Bedeutung für die Entwicklung von Organisationen des stationären Behindertenwesens. Eine empirische Studie. Zürich: ZHAW
- Williams, Christine L. (1992). The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the «Female» Professions. Social Problems, 39(3), 253–267.

Fragen, Wünsche, Anregungen...

Fabienne Friedli, MSc Soziale Arbeit

Leitung Bereich Praxisausbildung

Von Roll-Strasse 10

4600 Olten

T +41 62 957 20 17

Büro OVR B244

fabienne.friedli@fhnw.ch

[Fabienne Friedli, MSc | FHNW](#)