

Bilder im Kopf?

Reflexionen zur diversitätssensiblen
Begleitung von Studierenden

Praxistagung 2024

Lalitha Chamakalayil, Dipl.-Psych., Diversity-
Beauftragte HSA, Wissenschaftliche Mitarbeiterin,
Institut Kinder- und Jugendhilfe, HSA FHNW

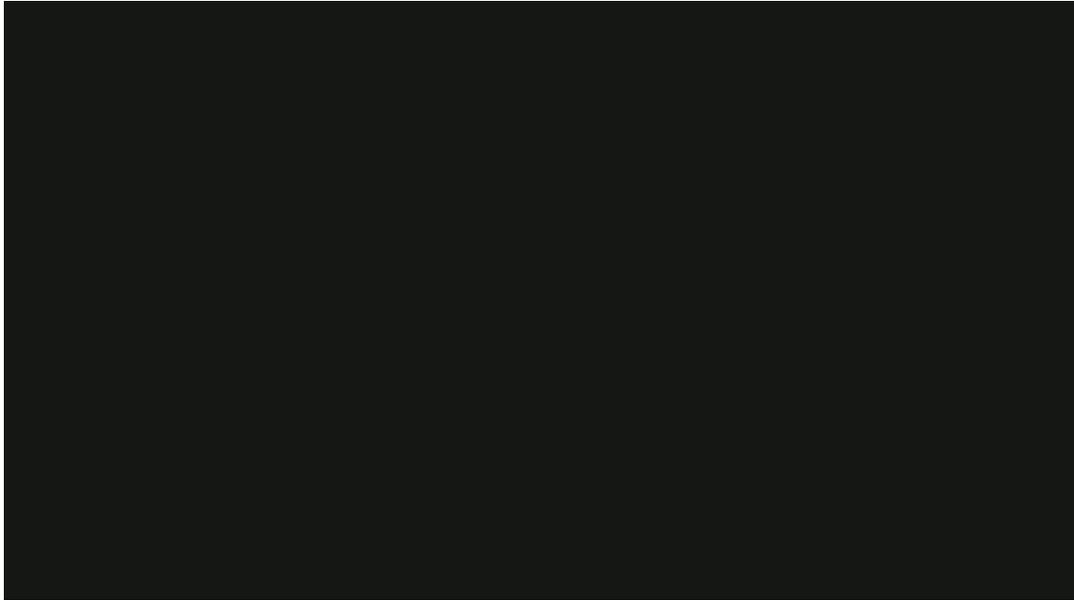
Dr. phil. **Andrea Gerber**, Fachbeauftragte
Lehrentwicklung, Studienzentrum Soziale Arbeit,
HSA FHNW



Unser Ablauf

- Einstieg mit Video
- Kurzinput: Wer oder was ist Diversity?
- «Ein neuer Anfang» - eine Simulationsübung
- PAUSE (14.30-15.00)
- Auswertung der Übung
- Video: «Be Aware!»
- Kurzinput: Die «Mythische Norm»
- Abschlussdiskussion: Wo knüpft ihr an?

Video



<https://www.youtube.com/watch?v=eGZNocni6zE>

Wahrnehmungen und Blickrichtungen

- Ist „Darth Vader“ ein Junge oder ein Mädchen?
- Warum bist Du zu Deinen Schlussfolgerungen gekommen?
- Hat das „pinke“ Kinderzimmer Dich irritiert?
- Gab es noch andere Irritationen?
- **→ Normalitäten sind schwierig zu reflektieren, weil sie so selbstverständlich sind!**

Wer oder was ist eigentlich Diversity?

- Soziale Positionierungen bzw. Differenzkategorien wie z.B. Geschlecht, Race, Klasse, Dis-/ability werden in ihren intersektionalen Überschneidung von Ungleichheiten reflektiert, erforscht und berücksichtigt. Es geht dabei nicht um ein additives Verständnis von Ungleichheiten bzw. Differenzen, sondern das gleichzeitige Zusammenwirken von Diskriminierungserfahrungen in unterschiedlichen Kontexten und Feldern der Sozialen Arbeit ist zu analysieren (Cho/Crenshaw/McCall 2013; Riegel 2016)
- Die intersektionale Betrachtung von Ungleichheiten führt zu einer Sichtbarwerdung unterschiedlicher Formen von Diskriminierungserfahrungen und erfordert auch unterschiedliches Hinschauen und Umgang damit in Sozialer Arbeit und in der Ausbildung zu Sozialer Arbeit (Czollek et al. 2019; Czollek/Perko 2022; Rein/Riegel 2016; Riegel 2016)
- Ein intersektionales Verständnis von Diversity bedingt eine kritische Selbstreflexion auf die eigene Verwobenheit in Machtverhältnisse und eine Reflexion der sozialen Positionierungen- dies betrifft die Mikro-, Meso- und Makroebene der Praxis und Disziplin von Sozialer Arbeit (Dankwa et al. 2021; Gerber 2023; Riegel 2016)
- Diversity-Arbeit zielt oft auch darauf ab, die Wertschätzung und positive Ressourcen zu fokussieren und zielt damit auf Anerkennung → normative Grundhaltung (vgl. Mecheril/Plösser 2011)

War das nun unklar und diffus?

→ **Das geht Vielen so!**

- Diversity als Begriff und Konzept ist in sich widersprüchlich, uneindeutig, zuweilen Paradox- **und trotzdem kann damit produktiv gearbeitet werden** (Dankwa et al. 2021; Gerber 2023)
- Der Begriff Diversität/Diversity muss auch kritisch reflektiert werden. Daher muss stetig gefragt werden, was konkret getan wird, wenn über Diversität und diversitätssensibles Handeln gesprochen wird (Ahmed 2006; Ahmed 2007; Ahmed 2012)

Anti Bias Übung



Ein neuer Anfang

Ihr seid in einem Stiftungsgremium:

- Acht Personen haben die einmalige Chance, gemeinsam auf eine kleine einsame Insel zu ziehen, auf der das Leben genau so sein wird, wie sie alle es sich immer erträumt haben. Eine grobe Infrastruktur (Wege, Häuser etc.) ist dort schon vorhanden. Sobald die Gruppe auf der Insel wohnt, werden sie jedoch für die nächsten 5 Jahre nicht mehr verlassen können; der Kontakt zu anderen Menschen bzw. Gesellschaften ist maximal eingeschränkt. Du kannst acht Menschen aussuchen. Wer ist aus folgender Liste dabei?

Bewerber*innen

- Ein pensionierter Professor
- Eine afghanische Juristin
- Ein Novartis-Manager mit körperlicher Beeinträchtigung
- Eine schwangere Lehrerin
- Ein arbeitsloser Ingenieur
- Ein Veteran aus dem Irakkrieg
- Ein schwuler Heilpraktiker
- Eine Taxifahrerin, die Soziologie studiert hat
- Eine Bio-Bäuerin aus dem Wallis
- Eine Studentin, HIV-positiv
- Ein ehemaliger Pornodarsteller
- Ein Koranlehrer aus dem ländlichen Raum
- Eine Reinigungskraft aus Russland
- Ein Atomwissenschaftler, Mitglied SVP
- Ein Jugendlicher, in Ausbildung zum Schneider
- Ein chinesischer Imbissbudenbesitzer
- Eine geschiedene Psychotherapeutin
- Ein Punk, künstlerisch tätig
- Eine blinde geflüchtete Frau
- Ein Schweizer Musiker of Color

Arbeitsanweisungen

- Überlegt zunächst für euch alleine, wen ihr auswählen würdet – welche Bilder, Überlegungen, Reaktionen, Ideen kamen zuerst? Und dann, im zweiten Moment?
- Diskutiert dann in 3er Teams: Stellt eure Überlegungen, Bilder, Ideen, Reaktionen etc. vor.
- Welche Lösung findet ihr für eine gemeinsame Liste?

Reflexionsfragen

- Wie habt ihr euch entschieden?
- Was war euch wichtig?
- Wie war die Arbeit in der Kleingruppe?
- Wonach habt ihr letztlich eine Entscheidung getroffen, was waren die ausschlaggebenden Punkte?
- Wen hättest Du persönlich noch gerne dabei gehabt?
- Stand eine oder mehrere Personen gar nicht zur Debatte? Warum?
- Was verbindet ihr mit den jeweiligen Beschreibungen der Rollen?
- Was hat die Übung mit BILDERN IM KOPF zu tun?
- Was hat die Übung mit gesellschaftlichen Strukturen zu tun?

Be aware! Video FHNW zum Thema Diversität

<https://fhnw365.sharepoint.com/sites/inside-FHNW-News/SitePages/Nachrichten-Be-aware!-Video-der-FHNW-zum-Thema-Diversit%C3%A4t.aspx?web=1>

Be aware! FHNW – wir sind alle

Mit dem neuen Awareness-Kurzvideo möchte die FHNW das Thema der sogenannten unconscious biases aufgreifen und für unbewusste Stereotypisierungen sensibilisieren.



Die «Mythische Norm» in unserem Kopf

- **Mythische Norm** (vgl. Audre Lorde 2021) → **the danger of a single story** (Ngozi Adichie) → Der Normstudent:
 - «Die Norm» ist das Selbstverständliche, das Eindeutige → es muss nicht benannt und nicht geklärt werden
 - «die Abweichung von der Norm», «Das Andere», «the other» wird hingegen markiert, benannt, gekennzeichnet
- *«ich habe manchmal den Eindruck, jeder geht davon aus, da sitzen alles Gymnasiasten»* (Interviewzitat aus: Gerber 2023)
- *«People of Color haben wir natürlich auch durch unsere International Students. Da dreht sich auch niemand um oder findet das komisch, das gehört hier völlig dazu. Das ist gar kein Thema in dem Sinne.»* (Interviewzitat aus: Gerber 2023)
- *«wir haben auch ganz viele Behinderungen»* (Interviewzitat aus: Gerber 2023)
 - «counting people» (Sara Ahmed 2007)

Abschlussdiskussion

- Wo steht ihr?
- Wo knüpft ihr an? Was hat das mit deiner Praxis zu tun bzw. die Begleitung der Praxisausbildung?
- Was ist und bleibt schwierig?
- Was macht zuversichtlich?
- Etc.

Literatur

Ahmed, Sara (2007). **The language of diversity**. In: Ethnic and Racial Studies. 30. Jg. (2). S. 235-256. URL:

<https://doi.org/10.1080/01419870601143927>.

→ Wichtige postkoloniale, feministische Forscherin, Schriftstellerin, Denkerin, die auch zugänglichere Werke geschrieben hat:

https://swisscovery.sls.ch/permalink/41SLSP_NETWORK/1ufb5t2/alma991030359749705501 oder auf Deutsch:

<https://www.queerbooks.ch/ahmed-sara-feministisch-leben>

von Grönheim, Hannah & Seeberg, Jelena (2022). **Diversity als Reflexionsmethode in der Sozialen Arbeit**. Weinheim: Beltz Juventa.

→ Ein aktuelles Buch, das Intersektionalität, Diversität mit der SoA verbindet und eine Step-für Step Hinweise gibt. Ist auf Mikro, Meso und Makroebene bezogen und gibt wertvolle Reflexionsfragen auf den Weg

Czollek, Carola & Perko, Gudrun & Kaszner, Corinne & Czollek, Max (2019). **Praxishandbuch Social Justice und Diversity**. Theorien, Training, Methoden, Übungen. 2 Aufl. Weinheim: Beltz.

→ Ein reichhaltiges Praxishandbuch, das auch theoretische Inputs macht. Gleichzeitig gibt es viele Ideen, Übungen, die in untersch. Kontexten angewendet werden können.

El-Maawi, Rahel & Owzar, Mani & Bur, Tilo & Attoun, Sherin (2022). **No to Racism. Grundlagen für eine rassismuskritische Schulkultur**. Bern: hep.

→ Schweizer Kontext. Insbesondere für Schulsozialarbeit und anderen schulnahen Stellen von Sozialer Arbeit interessant und hoch relevant. Auf der Begleitwebseite gibt es z.B. ein Glossar im Themenbereich Rassismuskritik das für alle relevant ist:

<https://www.notoracism.ch/>

Andrea Gerber (2023). **Produktive Verunsicherung als Anlass und Möglichkeit zur Veränderung**. Lehrende an Deutschschweizer Fachhochschulen im Spannungsfeld von Hochschullehre, Diversity und Intersektionalität. Eine machttheoretische Analyse: Open Access: https://edoc.unibas.ch/94437/1/Diss_AndreaGerber_finale_Version_Publikation.pdf

https://fhnw.swisscovery.sls.ch/permalink/41SLSP_FNW/1mi4dh6/alma9972699377605504

→ Dissertation der einen Workshopleiterin, fokussiert v.a die Hochschule als Lernort. Viele Zusammenfassungen, Definitionen, aktuelle Forschung und Hinweise, die im Begleiten von Studierenden auch im Praxisfeld interessant sein können

Links

Avenir Social. Inklusive Sprache in der Sozialen Arbeit: <https://avenirsocial.ch/news/neue-verbandsbroschuere-inklusive-sprache-in-der-sozialen-arbeit/>

Avenir Social. Rassistische Diskriminierung und Diskriminierungsschutz konkret. Leitfaden für die Praxis de Sozialen Arbeit: https://avenirsocial.ch/wp-content/uploads/2021/09/WEB_RasDis_D.pdf

Glossar für eine rassismussensible Sprache: <https://www.notoracism.ch/glossar>

Queer Lexikon: <https://queer-lexikon.net/>

Wissensressource für ein breites Spektrum von Fragen und Materialien zu Diversity, Antidiskriminierung, Intersektionalität, erstellt von Andrea Gerber: <https://miro.com/app/board/uXjVO6fG1es=/>

TedTalk -Chimamanda Ngozi Adichie. The danger of a single story

https://www.ted.com/talks/chimamanda_ngozi_adichie_the_danger_of_a_single_story?language=de

→ poetisch, reflexiv, berührend, auf den Punkt