

Praxisausbildung diversitätssensibel gestalten

Praxistagung 2023

[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



Praxisausbildung diversitätssensibel gestalten

- Bildkarten für Coaching und Beratung
- Kurzinput: wer und was ist Diversity?
- Intersektionalität kurz erklärt
- Awareness - ein Kurzfilm
- Kurzinput: «Die Mythische Norm in unseren Köpfen»
- Fazit
- Literatur und Links

Bildkarten in der Zusammenarbeit einsetzen

- Anderer Zugang zu einer Thematik – persönlich, emotional, lustig – aber jeder Person ist es selbst überlassen, wie viel geteilt wird – oder auch nicht
- Auch eine Möglichkeit, ein (Zwischen-)Fazit zu ziehen
- Fast immer anwendbar
- Auch als Start von Teamprozessen, oder zum Kennenlernen
- Gut einsetzbar auch in Einzelgesprächen
- Verschiedene Autor*innen, z.B.:



Was und wer ist Diversity?

- Diversity (Arbeit) zielt oft darauf ab, die Wertschätzung und positive Ressourcen zu fokussieren und zielt damit auf Anerkennung → normative Grundhaltung (vgl. Mecheril/Plösser 2011)
- 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)

War das nun unklar und diffus?

→ Das geht Vielen so!

- Diversity als Begriff und Konzept ist in sich widersprüchlich, uneindeutig, zuweilen Paradox- damit kann jedoch 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)

Intersektionalität – kurz erklärt

Intersektionalität wirft **einen komplexen Blick auf Diversität** und durchleuchtet die Komplexität von Differenzkonstruktionen in all den Facetten von Privilegien und gesellschaftlichen Dominanzverhältnissen. Intersektionalität ist eine Analyseperspektive die breit durch viele Disziplinen angewendet wird und regt zur Reflexion der eigenen Disziplin an.

Intersektionalität kommt im Kern (als Begriff erst in den 90er Jahren etabliert) aus der **black feminist Bewegung** und ist **explizit antirassistisch fokussiert**. Damit übte und übt Intersektionalität Kritik an gängiger feministischer Theorie und Forschung, die als “white feminism” kritisiert wurde. In den Blick kommt dabei das Zusammenwirken von unterschiedlichen Herrschaftsstrukturen wie z.B. Rassismus und Sexismus was mit dem Bild der Strassenkreuzung/Intersektion verdeutlicht werden soll. Eine Schwarze Frau macht ganz **andere Diskriminierungserfahrungen**, als eine weisse Frau. Und eine arme, Schwarze Frau noch einmal eine ganz andere Erfahrung als eine reiche, Schwarze Frau. Etc. D.h. verschiedene Strukturkategorien und mögliche Diskriminierungsformen überschneiden sich.

Intersektionalität geht es darum den Blick zu öffnen, Dinge nicht zu vereinfachen sondern in ihrer Komplexität zu analysieren. Damit kommen **Macht und Herrschaftsverhältnisse in den Blick und auch Privilegien**. Intersektionalität durchleuchtet mehrere Ebenen und **geht weit über das individuelle Handeln hinaus**, viel mehr wird verdeutlicht, dass individuelles Handeln normativ-strukturell eingebunden ist. Differenzkategorien wie Geschlecht und race sind damit nicht bloss Diversitätsmerkmale und Personen damit nicht einfach Merkmalsträger*innen sondern Kategorien werden als Strukturkategorien angesehen. Z. B. ist eine weisse Student*in niemals von strukturellem Rassismus in der Hochschule betroffen, eine Schwarze Student*in hingegen schon und folglich, erlebt eine Schwarze Studentin Auswirkungen von strukturellem Rassismus in ihren Erfahrungen in der Hochschule, in ihrer Ausbildung: und das hat Auswirkungen für diese Studentin, für ihr Lernen, für ihre Berufsausbildung, ihre Persönlichkeitsentwicklung. (vgl. Cho et al. 2013, Riegel 2014)

Be aware! Video FHNW zum Thema Diversität

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)
 - «Die Norm» ist das Selbstverständliche, das Eindeutige → es muss nicht benannt und nicht geklärt werden (cis-männlich, weiss, heterosexuell, aus Akademikerfamilie, ohne Behinderung)
 - «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) (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)

Fazit: Stärke zeigen und sich verunsichern lassen

Organisationale Ebene

Othring und Diskriminierung als Teil der eigenen Praxisorganisation anerkennen – Hochschulen und Praxisorganisation der Sozialen Arbeit reproduzieren institutionelle Diskriminierung

Umsetzungsbeispiel → Organisation erstellen z.B. Aktionspläne zu diversitätssensibler und diskriminierungskritischer Arbeit

Team- Ebene: Im Team reflektieren: z. B.: Welche institutionalisierten **Strukturen/** kulturalisierten **Praktiken** begünstigen die (beobachtete) Diskriminierungssituation?

Umsetzungsbeispiel → dazu z.B. dieses Manual verwenden: von Grönheim, Hannah & Seeberg, Jelena (2022). **Diversity als Reflexionsmethode in der Sozialen Arbeit.** Weinheim: Beltz Juventa.

Professionelle/individuelle Ebene Bereitschaft zur Selbstreflexion- dazu sich auch verunsichern zu lassen. Umsetzungsbeispiele:

- Gewohntes hinterfragen- sich herausfordern lassen
 - sich offen zeigen für Kritik, z. B. Studierende, die ihre Diskriminierungserfahrungen mit euch teilen
 - Komplexität nicht unnötig reduzieren wollen
 - Affekte und Emotionen wahrnehmen- z.B. eigene Scham, Unsicherheit, Angst...
- Produktive Verunsicherung als Anlass und Möglichkeit zur Veränderung (vgl. Gerber 2023)

Fazit 2:

- Personen, die eine Diskriminierungs- und Ausgrenzungserfahrung gemacht haben, sind **nicht für den Lernprozesse von anderen** Personen, Teams und der Organisation verantwortlich.
- Involvierung in «nächste Schritte» sehr gut mit der Person absprechen, die eine Diskriminierungs- und Ausgrenzungserfahrung gemacht hat und nur so weit involvieren, **wie die Person das möchte.**
- **Reporting erstellen**- was wurde gemacht, was ist passiert, welche Massnahmen wurden eingeleitet etc.

Links und 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 andere schulnahe 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

Links

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