

# Bilder im Kopf - Diversitätssensible Gestaltung von Berufsbildungsprozessen

Fachtagung Pflege HF am BzG 2024  
Umgang mit Vielfalt: Diversität und ihr  
Einfluss auf Schule und Praxis

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



# Inhalt

1. Ausgangspunkt
2. Begriff: Wer und was ist Diversität?
3. Studienergebnisse aus Bildungs- und Pflegeforschung
4. Wie gelingt eine diversitätssensible Gestaltung von Berufsbildungsprozessen?
5. Abschluss

# 1. Ihr Ausbildungskonzept

## 3.1 Umgang mit Vielfalt: Konzept der Diversität

Das Konzept der Diversität rückt Vielfalt als Chance und Lernressource in den Vordergrund. Ein solcher Ansatz bedingt:

- ein Bewusstsein für die spezifischen Ausprägungen von Heterogenität (in Gesundheitsberufen v. a. heterogene sprachliche Voraussetzungen)
- eine fundierte Kompetenzdiagnostik, die den individuellen Förderbedarf ermittelt
- ein (binnendifferenziertes) Unterrichtsgeschehen, welches Vielfalt zulässt, gezielt nutzt und in geeigneter Weise begleitet
- spezifische ergänzende Angebote
- (Weiterbildungs-) Angebote für die Lehrpersonen

Es können drei Konzepte im Umgang mit Vielfalt beobachtet werden (vgl. Magazin der PH Luzern No 6 / 2015):

Homogenität	Heterogenität	Diversität
Alle Lernenden werden gleich betrachtet und mit identischen Angeboten konfrontiert.	Die Lernenden werden in Bezug auf ausgewählte Merkmale (z. B. Schulleistung, Alter) unterschiedlich betrachtet, wobei die verschiedenen Merkmale nicht miteinander verbunden aufgefasst werden. Im Unterricht werden Anpassungen vorgenommen, um den unterschiedlichen Lernbedürfnissen gerecht zu werden.	Unterschiede und Gemeinsamkeiten werden aufeinander bezogen und als wandelbar eingeschätzt. Unterschiedlichkeit dient als Ressource für individuelles und wechselseitiges Lernen.

## 2. Was und wer ist Diversity?

- **Wertschätzung, Anerkennung und positive Ressourcen → normative Grundhaltung (vgl. Mecheril/Plösser 2011)**
- **Unterschiede und Gemeinsamkeiten**

### **Sowie auch:**

- **Soziale Positionierungen bzw. Differenzkategorien** wie z.B. Geschlecht, sexuelle Orientierung, «race», Klasse, Dis-/ability
- **Intersektionalität:** historische und strukturelle Machtverhältnisse, Zusammenwirken von Diskriminierungserfahrungen (Cho/Crenshaw/McCall 2013; Riegel 2016)
- Sichtbarwerdung **unterschiedlicher Formen von Diskriminierungserfahrungen** (Czollek et al. 2019; Czollek/Perko 2022; Rein/Riegel 2016; Riegel 2016)
- **kritische Selbstreflexion aller Beteiligten** (Dankwa et al. 2021; Gerber 2023; Riegel 2016)

## 2.1 Mögliche Beispiele

- ein\*e non-binäre Student\*in erzählt, dass they im Team immer wieder mit dem «Deadname» angesprochen wird
- eine Schwarze Studentin erzählt, dass sie von Patient\*innen immer wieder an den Haaren angefasst wird
- ein Student pflegt eine autistische trans Person in der Praxis. Das Pflorgeteam fühlt sich überfordert
- Eine migrantische Studentin mit ADHS hat einen Nachteilsausgleich und dies führt zu Diskussionen

## 2.2 Diversität & Diskriminierung auf allen Ebenen

Als Lehrende und Studierende in der Pflege begegnen Ihnen Diversität & Diskriminierungssituationen auf allen Ebenen:

- Eigene Bilder im Kopf
  - Dozierende
  - Student\*in
  - Patient\*in
- Team
- Organisation
- Gesellschaftliche Strukturen und Machtverhältnissen

**Mikroebene**

**Mesoebene**

**Makroebene**

## 2.3 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)
- Produktive Verunsicherung (Gerber 2024)
- Kritische Reflexion und der Handlungen rund um «Diversität/Diversity (Ahmed 2006; Ahmed 2007; Ahmed 2012) → Ahmeds Frage: was tun wir, wenn wir Diversitäts-Arbeit machen?

# 3.1 Studie: Fragestellungen und Erkenntnisinteresse



Wie gestalten Hochschullehrende im Kontext von Diversity methodisch-didaktisch ihre Lehre?

In welcher Art & Weise setzen sich Hochschullehrende mit Diversity auseinander?



## 3.2 Studie: Methodologie und Umsetzung der Studie

**Forschungsdesign:** Grounded Theory Design (vgl. Strauss/Corbin 1996) mit einer Intersektionale Analyseperspektive- heuristische Fragen (vgl. Riegel 2016)

### **Sample** → 12 Lehrende

Hochschullehrende an drei Deutschschweizer Fachhochschulen  
Disziplinen: Wirtschaft / Soziale Arbeit / MINT / Kunst

### **Datenerhebung**

Problemzentrierte Interviews (vgl. Witzel 1985/2000; Helfferich 2011)

### **Auswertung**

theoretisches Kodieren: offen, axial, selektiv (vgl. Strauss/Corbin 1996)

## 3.3 Studienergebnisse: Die «Mythische Norm» im 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)

## 3.4 Studienergebnisse: Didaktisches Handeln

- Teilnehmendenorientierung → Normstudent
- Dialog → Normstudent
- Individualisierung → Anerkennung, Othering
- Partizipation → Adressierung, Othering

## 3.5 Studien aus der Pflege: Blitzlichter

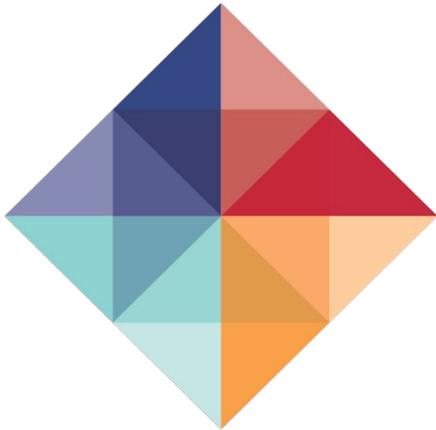
### Othering: wir und «die Anderen»

- «Internationale Studien belegen, dass Othering im Gesundheitswesen vorkommt» (z.B. Johnson et al. [2004](#); Grove und Zwi [2006](#); Kehr [2010](#); Kirschner [2012](#); Alpers [2016](#)).
- Coors, Michael, und Gerald Neitzke (2018). „Othering“: Die Konstruktion des Anderen im Gesundheitswesen: Ethische Strategien zum Umgang mit interkulturellen Konflikten“. *Ethik in der Medizin*, 30(3). S. 191–204.

### Fazit

- Soziale Konstruktion von Kategorien
- Selbstreflexion, eigene Perspektive
- Berufsethische Reflexion wichtig
- Infragestellung der eigenen Deutungen

## 3.6 Studien aus der Pflege



CARING ABOUT  
DIVERSITIES

16.05.2022 Das BFH-Forschungsprojekt «Caring about Diversities» untersucht die alltägliche Praxis in der stationären Langzeitpflege. Es will besser verstehen, was die Diversität der Bewohnerschaft und des Personals bedeutet und wie man im Heimalltag damit umgeht.

<https://www.bfh.ch/de/forschung/referenzprojekte/caring-about-diversities/>

## 3.7 Zahlen aus Deutschland

- **26,4%** der Beschäftigten im Bereich Gesundheit und Pflege **Diskriminierungserfahrungen** im Berufsumfeld erlebten (Beigang 2017)
- **14,9%** der Pflegenden beschreiben in der Studie von Theobald 2017, **wöchentlich** mit Kommentaren von **rassistischem Hintergrund** konfrontiert zu sein (4,6% bei Pflegenden ohne Migrationshintergrund)
- **20,4%** der Befragten **körperlicher Gewalt ausgesetzt** (7,6% bei Pflegenden ohne Migrationshintergrund) (Theobald 2017).

«**Diskriminierungserfahrungen können eine Ursache für einen Abbruch der Pflegeausbildung oder des Pflegestudiums, bzw. dem Ausstieg aus dem Pflegeberuf sein**» (González 2021)

## 4.1 Gelingensbedingungen I: Bildungsprozesse

- Modell Inklusiver Hochschuldidaktik: Individualisierung, Partizipation, Selbstverantwortung, Kooperation (vgl. Knauf 2016)
- Anschlussfähig an ihr Ausbildungskonzept (z.B. Umgang mit Vielfalt und Blended Learning, entwicklungslogische Didaktik, innere Differenzierung)

## 4.2 Gelingensbedingungen II: Diversität

- Produktive Verunsicherung hat Potential zur Veränderung
- Selbstreflexion als Motor zur Professionalisierung
- Reflexion von: Veränderung/Othering Prozesse als Teil der Lehre →  
Reproduktion von Differenzen und Exklusion
- Affekte und Emotionen «refuse to be vulnerable» (vgl. bell hooks)
- Bildungsanlässe für Lehrende bzw. alle Beteiligte kreieren

## 4.3. Konkrete Tipps

- **Ihre Tagung ist wichtig!**
- **Empowerment Räume anbieten, von Studierenden für Studierende, z.B. für Students of Color oder für Studierende mit Behinderungen**
- **Wissen zu Diversität, Diskriminierung in der Ausbildung aufbauen: eine Sprache entwickeln**
- **Allyship/ Verbündet sein und Solidarisierung mit Betroffenen: Diskriminierungserfahrung anerkennen (Definitionsrecht)**
- **Powersharing/gerechte Machtverteilung**
- **Reflexionsanlässe** kreieren
- **Anti-Bias Übungen:** Spielerische Zugänge finden zur De-konstruktion
- **Emotionen** als Teil von Bildungsprozessen anerkennen und thematisieren

## 5. Abschluss mit bell hooks



Jedes Klassenzimmer [...] wird auch ein Ort sein, an dem Lehrende wachsen und durch diesen Prozess gestärkt werden. Diese Ermächtigung kann nicht stattfinden, wenn wir uns weigern, verletzlich zu sein, während wir die Studierenden ermutigen, Risiken einzugehen. [...] **Aber die meisten Lehrenden müssen sich darin üben, im Klassenzimmer verletzlich zu sein, indem sie mit Körper, Geist und Spirit ganz und gar präsent sind.** (hooks 2014, 21)

<https://www.britannica.com/biography/bell-hooks#/media/1/271343/261112>

# Links, Quellen Pflege, Diversität Forschung

**BFH Studie:** <https://www.bfh.ch/de/aktuell/news/2022/im-pflegealltag-mit-diversitaet-umgehen/>

→ Die Pflege kennt zwei etablierte Konzepte professioneller Kompetenz, die den Umgang mit Diversität anleiten: Personenzentriertheit und transkulturelle/transkategoriale Kompetenz. Das Projekt «Caring about Diversities» nutzt diese Konzepte als Reflexionsgrundlage für die Analyse der ethnografischen Beobachtungen,

**BAG:** <https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/strategie-und-politik/nationale-gesundheitsstrategien/gesundheitsliche-chancengleichheit/gesundheitspersonal-und-umgang-mit-diversitaet.html#724421000>

→ Fachleute im Gesundheitswesen sind mit der soziokulturellen Vielfalt der Bevölkerung unmittelbar konfrontiert. Das BAG setzt sich dafür ein, dass ihre Kompetenzen im Umgang mit Diversität gestärkt werden.

**Diversität in der Pflege:** <https://www.aok.de/pp/agenda/qualitaet-in-der-pflege/pflegekraeftestaerken/diversitaet-in-der-pflege/>

→ Vielfalt in der Pflege zahlt sich aus. Wichtig ist aber, dass Diversität in Pflegeeinrichtungen und Kliniken gut gemanagt wird. Das wirkt sich auch positiv auf die Gesundheit der Beschäftigten aus.

→ <https://www.springerpflege.de/diversity/gemeinsam-gegen-diskriminierung/23270794>

# 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>.

Coors, Michael, und Gerald Neitzke (2018). „Othering“: Die Konstruktion des Anderen im Gesundheitswesen: Ethische Strategien zum Umgang mit interkulturellen Konflikten“. *Ethik in der Medizin*, 30(3). S. 191–204.

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/>

Gerber, Andrea (2024): Affekte und Emotionen: Wege zur machtreflexiven Hochschulbildung durch produktive Verunsicherung. In: Gesellschaft – Individuum – Sozialisation. Zeitschrift für Sozialisationsforschung, 5 (2). doi:[10.26043/GISo.2024.2.8](https://doi.org/10.26043/GISo.2024.2.8).

Gerber, Andrea (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://edoc.unibas.ch/94437/1/Diss_AndreaGerber_finale_Version_Publikation.pdf)

[https://fhnw.swisscovery.sisp.ch/permalink/41SLSP\\_FNW/1mi4dh6/alma9972699377605504](https://fhnw.swisscovery.sisp.ch/permalink/41SLSP_FNW/1mi4dh6/alma9972699377605504)

González G, Peters M (2021) Forschung zur Pflegebildung und zum Pflegeberuf: Ausbildungs- und Studienabbrüche in der Pflege – ein integratives Interview (bibb). <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/download/17573>

hooks, bell (1994). Teaching to Transgress Education as the Practice of Freedom. New York: Routledge.

Stolle-Wahl, Claudia & Daniela Reinhardt, Daniela (2022). Gemeinsam gegen Diskriminierung. *Pflegezeitschrift*, 8, S. 38-41.

Weiterführend: 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](https://www.ted.com/talks/chimamanda_ngozi_adichie_the_danger_of_a_single_story?language=de)

→ poetisch, reflexiv, berührend, auf den Punkt