

Diversity-Kompetenzen im Gesundheits- und Sozialwesen – Einführung

Maria Barthel, Ilka Benner & Doreen Müller





Struktur

Diese Fragen leiten unseren Input:

- Warum ist Diversity-Kompetenz wichtig?
- Was verstehen wir unter Diversität?
- Was hat Diversität mit Gesundheit zu tun?
- Welche Rolle spielt Diversität in den verschiedenen Professionen?
- Auf welchen Ebenen wird Diversität im Gesundheits- und Sozialwesen relevant?
- Was kann unter Diversity-Kompetenz verstanden werden?



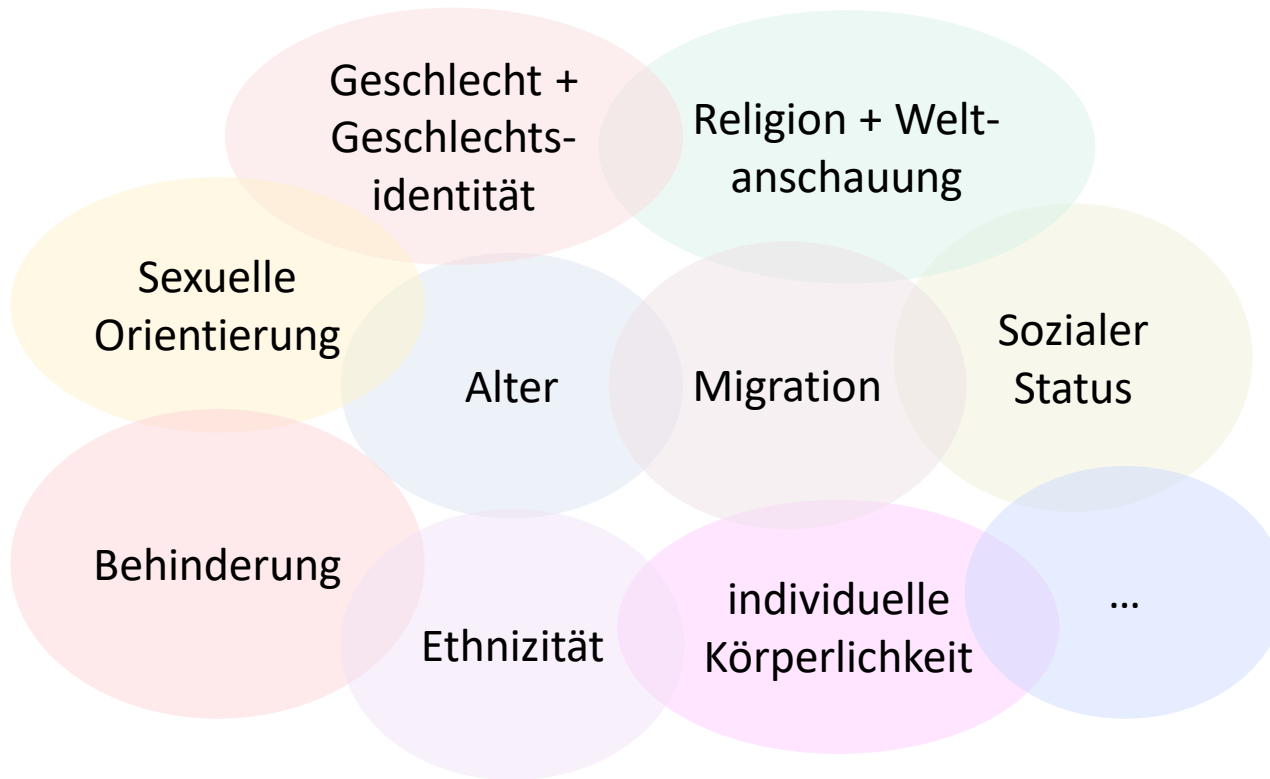
„Im August 2010 entschied ein in Hessen niedergelassener praktischer Arzt, muslimische Frauen mit Kopftüchern, Patienten [!] ohne grundlegende Deutschkenntnisse und ‚islamische Familien mit mehr als fünf Kindern‘ nicht zu behandeln. Diese neuen Regelungen gab er auf einem Plakat bekannt, das er in seiner Praxis aufhängte.“ (European Union Agency for Fundamental Rights 2012)

„Letztes Jahr, im Januar 2020, hat sich die Grundschule an uns gewandt und wir haben angefangen alle Informationen zusammenzustellen, damit dieses Kind direkt weiterhin eine I-Kraft hat. Die I-Kraft ist bis zum heutigen Tag noch nicht da. Und das liegt einfach daran, dass dieses System der Beantragung von Einzelfallhilfen einfach unfassbar ist.“ (Fachkraft des Allgemeinen Sozialen Dienstes) (Klemp et al., 2022, S. 136)

„Die Idee, dass sich eine Vulva leichter als ein Penis formen ließe und ein „zu kurzer“ Penis immer psychische Leiden produziere, hat(te) zur Folge, dass meist „feminisierende“ Operationen durchgeführt werden.“ (Tischhoff, 2020, S. 99)



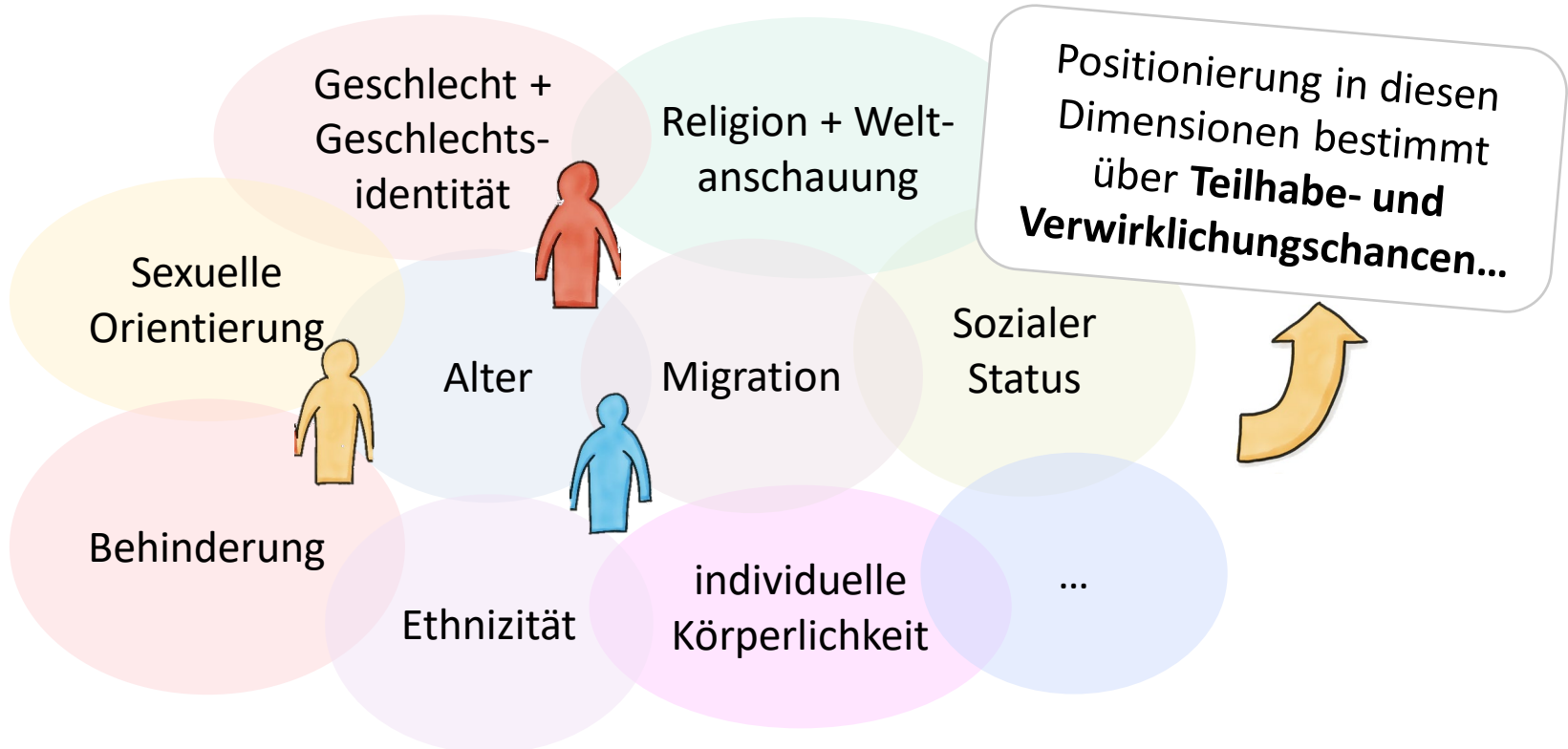
Vielfalt kennzeichnet unsere Gesellschaft



Diversitätsdimensionen sind...

- sozial hergestellt
- mit Privilegierungen und Benachteiligungen verbunden
- miteinander verwoben („Intersektionalität“)

(Biele Mefebue et al., 2019; Müller & Polat, 2020)



Was hat Diversität mit Gesundheit zu tun?

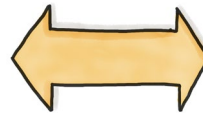
...und damit auch über die **Chancen, das Menschenrecht auf Gesundheit zu verwirklichen**

Individuelle Ebene

- Perspektiven auf Gesundheit und Krankheit
- Gesundheitsbezogene Bedürfnisse, Ressourcen, Belastungen, Kompetenzen
- Gesundheitsverhalten und -handeln

Strukturelle Ebene

- Zugänge zum Gesundheitssystem
- Gesundheitsförderliche Lebensbedingungen
- Diskriminierungsfreie Diagnoseverfahren und Behandlungsverhältnisse



(z.B. Babitsch, Götz & Zeitler, 2016; Lampert, 2018; Weiß, 2020)




Welche Rolle spielt Diversität bisher in den verschiedenen Professionen?

Aktivitäten und Ansätze in den versch. Gesundheitsberufen fokussieren meist eine einzelne Diversitätsdimension, z.B.

- **Geburtshilfe:** Zusammenhang sozialer Status und Rauchen in der Schwangerschaft, Frühgeburtlichkeit
- **Logopädie:** Mehrsprachigkeit in der Sprachtherapie, Stimmtherapie mit Trans*Personen
- **Pflege:** transkulturelle Pflege, Gender-Aspekte in der Pflege; Rahmenlehrpläne nach § 53 PflBG: LSBTI, Personen mit Migrationsgeschichte
- **Physiotherapie:** Aufgreifen von Erkenntnissen der Gendermedizin; therapeutische Angebote für Menschen mit Behinderungen
- **Soziale Arbeit:** soziallagenbezogene Gesundheitsförderung

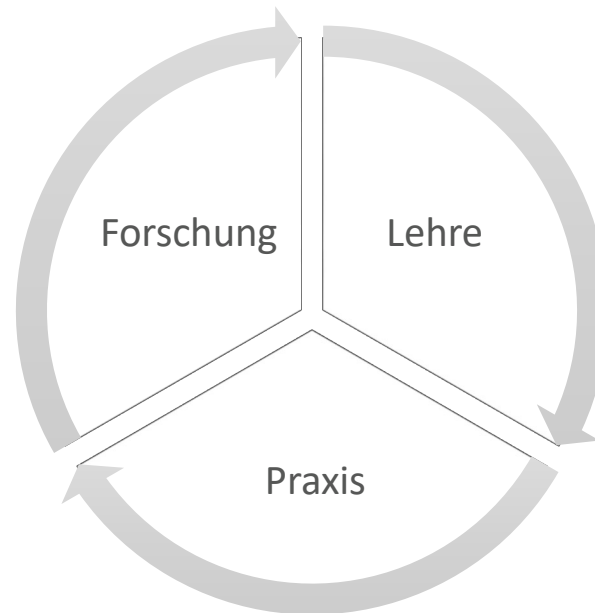
(u.a. Russell & Abrams, 2019;
Fachkommission nach § 53 PflBG, 2019)



Forum IV: Hebammen, Pflege,
Soziale Arbeit und Therapie:
Diversity-Kompetenzen aus (inter-)
professioneller Perspektive
weiterdenken

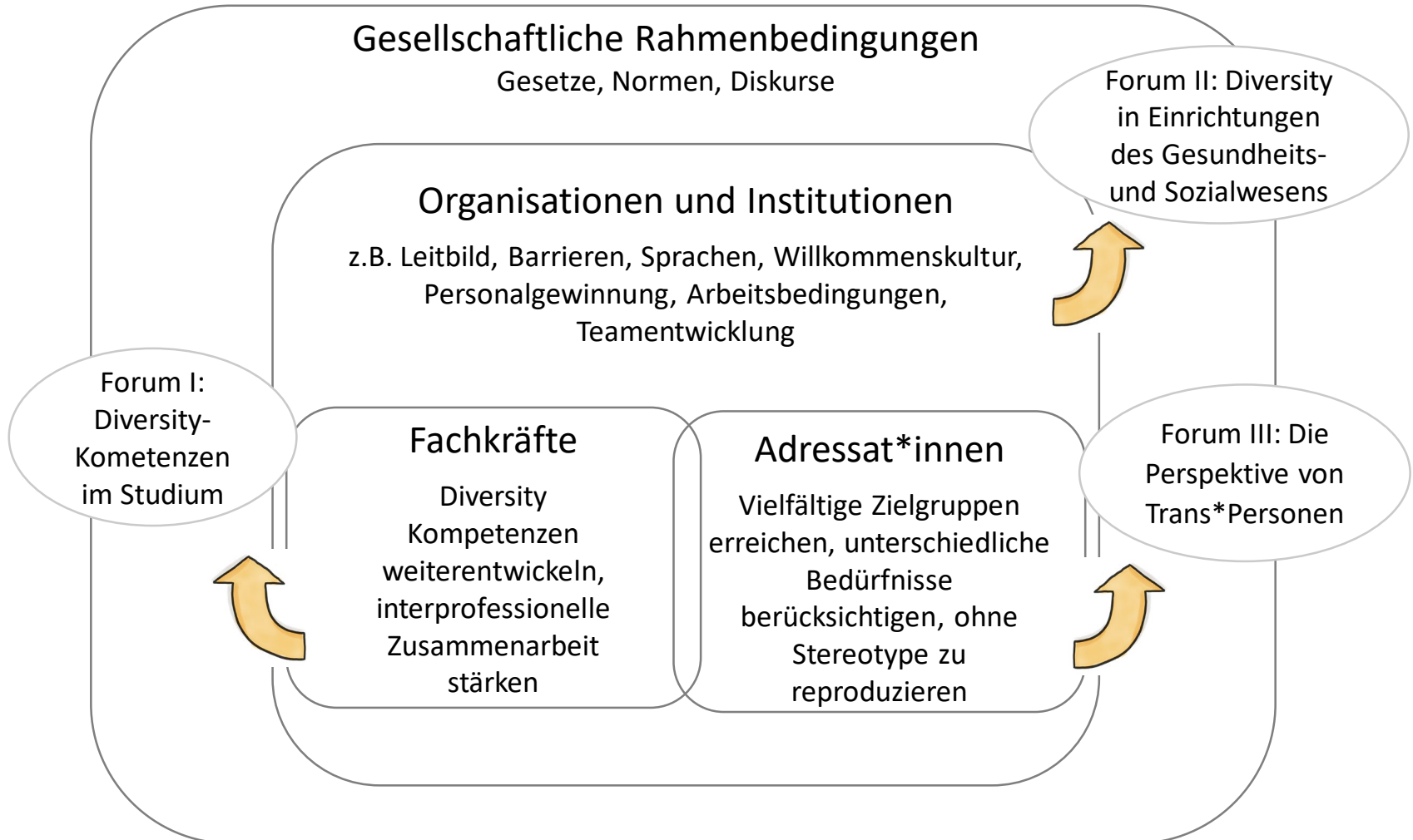
Explizite Diversity-Perspektive im Gesundheitsbereich noch kaum etabliert

- Berücksichtigung mehrerer sozialer Kategorisierungen in ihren Verknüpfungen
- Theoretische Fundierung, Vermeidung von Stereotypisierungen





Ebenen der Diversity-Arbeit im Gesundheitswesen





Was kann unter Diversity-Kompetenz verstanden werden?



Haltung

- Motivation, Diskriminierung entgegenzuwirken, Teilhabe & gesellsch. Wandel zu fördern
- Sensibilität für unterschiedliche Bedürfnisse von Adressat*innen
- Empathie, Anerkennung, Wertschätzung



Wissen

- über
- Ungleichheitsverhältnisse und ihre Bedeutung für indiv. Chancen & Handlungsspielräume
 - eigene gesellschaftliche Positionierung & Normalitätsvorstellungen
 - Rechl. & ethische Grundlagen
 - diversitätsreflektierende Ansätze und Methoden



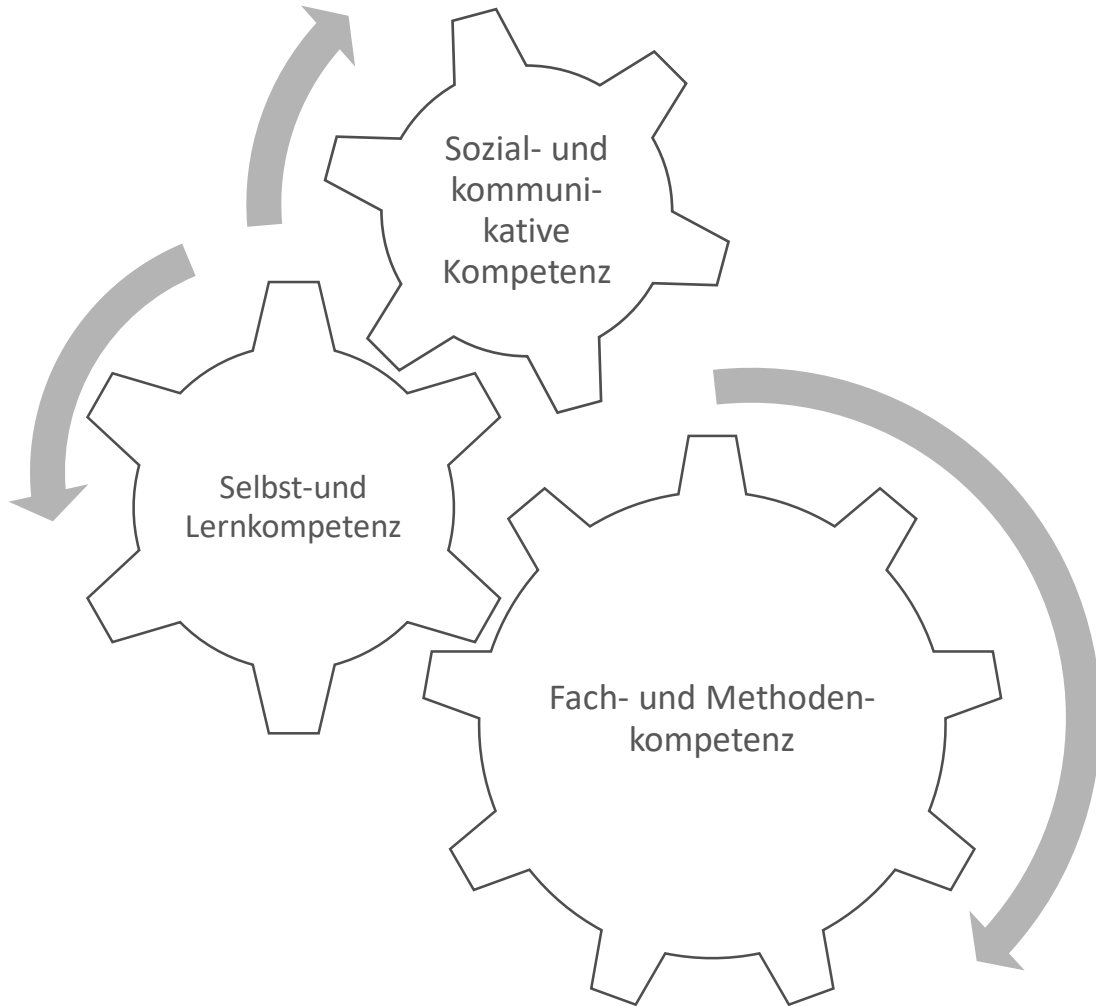
Können

- Kritik-, Reflexions-, Konflikt-, Kommunikationsfähigkeit
- Fähigkeit zum Perspektivwechsel und zum Umgang mit Uneindeutigkeiten
- ...

Handeln

- Diversitätsreflektierender Umgang mit Patient*innen (indiv.)
- Diversity in Einrichtungen des Gesundheits- & Sozialwesens verankern (instit.)
- Gesellschaftlichen Wandel zu Anerkennung & Teilhabe unterstützen (strukt.)

(In Anlehnung an: Smykalla, 2006)



Diversity-Kompetenz als berufliche Handlungskompetenz

„Handlungskompetenz wird verstanden als die Bereitschaft und Befähigung des Einzelnen, sich in beruflichen, gesellschaftlichen und privaten Situationen sachgerecht durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten.“

(KMK, 2021, S. 15)



Diversity-Kompetenz berufliche Handlungskompetenz

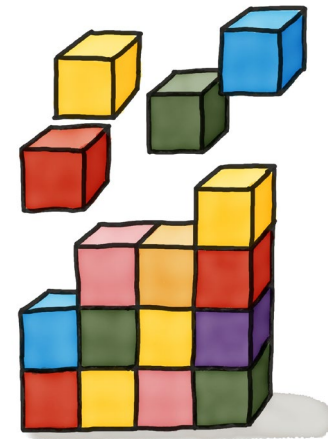
„Didaktische Bezugspunkte sind Situationen, die für die Berufsausübung bedeutsam sind.“
„Handlungen greifen die Erfahrungen der Lernenden auf und reflektieren sie in Bezug auf ihre gesellschaftlichen Auswirkungen.“



... und sachgerecht durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten.“
(KMK, 2021, S. 15)

Fazit

Um „Gesundheit für alle“ zu ermöglichen, gibt es noch viel zu tun!





Literatur

Babitzsch, B., Götz, N.-A. & Zeitler, J. (2016). Gender und Gesundheit. In M. Jungbauer-Gans & P. Kriwy (Hrsg.), *Handbuch Gesundheitssoziologie* (S. 1-19). Wiesbaden: Springer VS.

Biele Mefebue, A., Buck, E. & Müller, D. (2019). *Diversität und Teilhabe zusammendenken*. In Diversität, Teilhabe und Zusammenhalt in der Kommune (Weblog). Verfügbar unter: <http://vielfalt-kommunal.uni-goettingen.de/index.php/2019/11/04/diversitaet-und-teilhabe-zusammendenken/>

Brunett, R. (2020). Belange von inter* Menschen – Bedarfe in der medizinischen Regelversorgung. In M. Hackbart (Hrsg.), *Gesunde Vielfalt pflegen. Zum Umgang mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in Gesundheit, Pflege und Medizin*, 26 (S. 135-144). Göttingen: Waldschlösschen Verlag.

Charta der Vielfalt (2022). *Diversity Management - Öffentlicher Sektor*. Verfügbar unter: <https://www.charta-der-vielfalt.de/fuer-arbeitgebende/diversity-management/oeffentlicher-sektor/>

European Union Agency for Fundamental Rights (2012). *Ungleichbehandlung und Mehrfachdiskriminierung im Gesundheitswesen*. Verfügbar unter: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1947-FRA-Factsheet_InequMultDiscrimination_DE.pdf

Fachkommission nach § 53 PflBG (2019). *Rahmenpläne der Fachkommission nach § 53 PflBG. Rahmenlehrpläne für den theoretischen und praktischen Unterricht. Rahmenausbildungspläne für die praktische Ausbildung*. Verfügbar unter: [5f5f3092481a4_Rahmenpläne_BARRIEREFREI_07092020.pdf](https://www.fachkommission-nach-53-pflbg.de/5f5f3092481a4_Rahmenpläne_BARRIEREFREI_07092020.pdf)

Kieckbusch, D. & Franke, S. (2022). Respekt und Begegnung auf Augenhöhe. Interview zum Umgang mit Vielfalt im Gesundheitswesen. *Hamburger Ärzteblatt. Zeitschrift der Ärztekammer Hamburg und der Kassenärztlichen Vereinigung Hamburg*, 03(22), 14-15.



Literatur

Klemp, G., Böttcher, W. & Nüsken, D. M. (2022). »Ein guter Ort für alle« - Das Poolmodell als Chance für Inklusion. Weinheim Basel: BeltzJuventa.

Kultusministerkonferenz KMK (2021). *Handreichung für die Erarbeitung von Rahmenlehrplänen der Kultusministerkonferenz für den berufsbezogenen Unterricht in der Berufsschule und ihre Abstimmung mit Ausbildungsordnungen des Bundes für anerkannte Ausbildungsberufe*. Berlin: Sekretariat der Kultusministerkonferenz.

Lampert, T. (2018). Soziale Ungleichheit der Gesundheitschancen und Krankheitsrisiken. *Aus Politik und Zeitgeschichte: Krankheit und Gesellschaft*, 68(24), 12-18.

Müller, D. & Polat, A. (2020). Intersektionale Perspektiven als Chance für die Soziale Arbeit in Forschung, Theorie und Praxis. In A. Biele Mefebue, A. D. Bührmann & S. Grenz (Hrsg.), *Handbuch Intersektionalitätsforschung*. Wiesbaden: Springer VS.

Russell, M. R. & Abrams, M. (2019). Transgender and nonbinary adolescents: The role of voice and communication therapy. *Perspectives of the ASHA Special Interest Groups*, 4, 1298-1305. DOI: 10.1044/2019_PERSP-19-00034.

Smykalla, S. (2006). *Was ist Gender?*. In GenderKompetenzZentrum (Website). Verfügbar unter: http://www.genderkompetenz.info/w/files/gkompzpdf/gkompz_was_ist_gender.pdf

Tischoff, C. (2020). Menschenbilder der Gesundheit. (Ent-)Pathologisierung und Normverständnis. In M. Hackbart (Hrsg.), *Gesunde Vielfalt pflegen. Zum Umgang mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in Gesundheit, Pflege und Medizin*, 26 (S. 91-112). Göttingen: Waldschlösschen Verlag.

Weiß, I. C. (2020). Trans* in der Pflege. In M. Hackbart (Hrsg.), *Gesunde Vielfalt pflegen. Zum Umgang mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in Gesundheit, Pflege und Medizin*, 26 (S.169-176). Göttingen: Waldschlösschen Verlag.



Bildnachweis

Alle Illustrationen in diesem Foliensatz von:

Alexander Sperl, <https://www.alexandersperl.de/illustration.php>

Creative Commons Lizenz CC-BY-NC 4.0,
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



Danke

HAWK
Fakultät Ingenieurwissenschaften und Gesundheit
Gesundheitscampus Göttingen
Annastraße 25

37075 Göttingen