

DIVERSITY IM CURRICULUM – EIN EINBLICK

Vielfalt wahrnehmen – anerkennen – managen

Inhaltsverzeichnis

In Kürze	1
Diversity ausserhalb und innerhalb der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit	2
Diversity in der Ausbildung	2
1. Theorie	3
2. Rechtliche Aspekte	3
3. Professionelle Haltung	4
4. Einzelne Diversity-Dimensionen	4
5. Intersektionelle Perspektive in verschiedenen Kontexten	5
6. Management, Organisationen, Teamentwicklung und Politik	5
7. Zielpersonen bzw. -gruppen	5
8. Fallbearbeitung/Praxis	6
9. Studienreisen und Auslandaufenthalte	6
10. Schriftliche Arbeiten und Leistungsnachweise	7
11. Berücksichtigen von Diversity auf didaktischer Ebene	7
Vielfältige Ausbildung	7

In Kürze

Soziale und kulturelle Vielfalt ist eine Realität, mit der Fachpersonen der Sozialen Arbeit in ihrem Alltag permanent konfrontiert werden. Menschen unterscheiden sich in Bezug auf Geschlecht, Gender und sexuelle Orientierung, gehören unterschiedlichen ethnisch- respektive national-kulturellen oder milieuspezifischen Gruppen und sozialen Schichten an, haben in unterschiedlichem Maße verschiedene religiöse Ausrichtungen, befinden sich in verschiedenen Altersphasen und Lebenslagen und verfügen über bestimmte physische und psychische Fähigkeiten. Die Zugehörigkeit zu diesen sozialen Dimensionen hat Konsequenzen für das Denken und Handeln der Menschen und sie hat Konsequenzen für das Denken und Handeln anderer in Bezug auf die Betroffenen. Diese Heterogenität ist dynamisch; die Differenz kreierenden Dimensionen überschneiden und verändern sich. Alle diese Entwicklungen sind in den Praxisfeldern der Sozialen Arbeit deutlich zu spüren.

Entsprechend stellt Diversity ein wichtiges Querschnittsthema in der Ausbildung dar und wird im Rahmen verschiedenster Module in unterschiedlichem Zusammenhang thematisiert. Im Grundstudium wird das Thema eingeführt, rechtliche Aspekte werden ebenso thematisiert wie die professionelle Haltung. Eine intersektionelle Perspektive wird in Bezug auf unterschiedliche Kontexte diskutiert. Im Hauptstudium können einzelne Themen vertieft betrachtet werden. Leitend für die Ausbildung in der Sozialen Arbeit sind dabei alle Kompetenzen, welche den respektvollen Umgang mit Vielfalt und die sorgfältige Auseinandersetzung mit Differenz beinhalten oder als Querschnittsthema unterstützen. Sie sind Grundbausteine der alltäglichen Sozialen Arbeit.

Die vorliegende Publikation soll interessierten Studierenden und Dozierenden einen Einblick ermöglichen, wie Diversity in der Ausbildung thematisiert wird. Die Zusammenstellung veranschaulicht, wie sich Diversity durch die Themen der Sozialen Arbeit zieht und zeigt auf, wie Diversity-Themen im Rahmen des Curriculums vertieft bearbeitet werden. Ziel ist es, die Bedeutung von Diversity für das Studium und die Tätigkeit der Sozialen Arbeit sichtbar zu machen.

Diversity ausserhalb und innerhalb der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit

Die Schweiz verändert sich und wird vielfältiger; sie ist mittlerweile die Heimat von Migrantinnen und Migranten in der dritten Generation. Ebenso ist sie Aufenthaltsort neu angekommener geflüchteter Personen. In allen Bevölkerungsgruppen gibt es Menschen mit besonderen Bedürfnissen oder Beeinträchtigungen, aber auch mit besonderen Fähigkeiten. Unterschiedliche Regionen werden in kaum spürbarer bis zu orthodox gelebter Lebensform mit unterschiedlichen Zusammensetzungen von Vielfalt konfrontiert und überall gestalten Menschen ihre vielseitigen Lebenszusammenhänge aufgrund der sozialen und rechtlichen Möglichkeiten. Auch die Generationenverhältnisse haben sich verändert. Die Lebensphase Alter ist gezeichnet von grosser Heterogenität, Dynamik und Mobilität. Je nach unserer Biographie entwickeln wir städtische oder ländliche Lebensweisen oder beide gleichzeitig. Die stark funktionalisierte, Differenz schaffende Dimension der Schichtzugehörigkeit respektive der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Einkommensgruppe, aber auch der Bildungsherkunft spielen oft ebenfalls eine bedeutende Rolle. Gleichzeitig überkreuzen sich die Dimensionen gender/sex sowie sexuelle Orientierung mit den Genannten und sind in sich von bedeutender Diversität geprägt. Diese Entwicklungen bilden sich in den Praxisfeldern der Sozialen Arbeit deutlich ab.

Die Mitarbeitenden der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit sind durch eine zunehmende Vielfalt von Lebens- und Arbeitsformen und Menschen mit verschiedenen sprachlichen und kulturellen Hintergründen geprägt. Bei den Studierenden, die sich um einen Studienplatz bewerben, haben rund ein Viertel einen Migrationshintergrund. Durch die Möglichkeit des Teilzeitstudiums, aber auch wegen der steigenden Flexibilität innerhalb einer Berufsbiografie, ergibt sich auch ein breites Spektrum im Bereich der Altersgruppen. In der Tendenz ist es immer noch so, dass es mehr weibliche als männliche Studierende gibt¹.

Diversity in der Ausbildung

Diversity ist kein klar bestimmter Begriff. Aus den USA und dort spezifisch aus dem Kontext «Vielfalt in der Arbeitswelt» kommend, fokussiert Diversity auf Diskriminierungspraktiken und die spezifische Förderung von allen Mitarbeitenden mit ihren unterschiedlichen Befähigungen. In diesem Zusammenhang wird mit sozialen Kategorien (Dimensionen) operiert, die beispielsweise bei der Anstellung eine Rolle spielen: Geschlecht, race, Ethnizität, Religion, sexuelle Orientierung, physische Befähigung, Alter, aber zunehmend auch der ökonomische, geografische und bildungsbedingte Hintergrund. Darüber hinaus rücken die genannten Diversity-Dimensionen auch innerhalb der Mitarbeitendengruppe in den Fokus. Da aber jede mitarbeitende Person immer auch mehreren sozialen Kategorien angehört oder sich über mehrere soziale Dimensionen definiert, kompliziert dies einen «rezeptmässigen» Umgang mit Diversity innerhalb einer Organisation – auch bezüglich des Diskriminierungsschutzes. In diesem Zusammenhang wird entsprechend vermehrt auf das Modell der Intersektionalität zurückgegriffen, das von der Überkreuzung der Dimensionen ausgeht und kontextbezogene Machtaspekte mitdenkt.

Heute kann zudem zunehmend festgestellt werden, dass Produkte und Dienstleistungen eher gewisse Personengruppen ansprechen als andere. Dieser Sachverhalt ist auch auf die mangelnde Diversität innerhalb einer Organisation bzw. den Mangel an Sensitivität der Organisation für die gegebene Diversität zurückzuführen. Generell können also zwei Perspektiven unterschieden werden, zum einen diejenige auf die Legitimation der «inneren» Repräsentation von Verschiedenheit, die andere auf den Markt «ausserhalb» (wer sind unsere Kunden und Kundinnen, Klientinnen und Klienten, Zielgruppen, etc. und auf wen sind unsere Angebote und Methoden zugeschnitten). In allen Institutionen und Organisationen der Soziale Arbeit spielen beide Perspektiven eine bedeutende Rolle.

An der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit wird die gesellschaftliche Veränderung nicht nur an der institutionseigenen Diversity-Policy und der Ernennung einer/eines Diversity-Beauftragten erkennbar. Auch im Curriculum zeigt sich, dass sich

¹ Bei der Anmeldung ist es (noch) nicht möglich, eine dritte Kategorie unter «Geschlecht» anzugeben. Transpersonen werden also nicht erfasst.

die Bevölkerung heute aus einer Vielzahl unterschiedlich geprägter Menschen zusammensetzt. In fast allen Modulen des Grundstudiums wird Diversity explizit oder zumindest implizit als Querschnittsthema thematisiert. Und auch im Hauptstudium wird das Thema – oder zumindest Aspekte davon – regelmäßig behandelt. Gerade Geschlecht/Gender zieht sich durch das gesamte Studium, aber auch Themen, die in Zusammenhang mit ethnisch- respektive national-kultureller Zugehörigkeit, Alter, physischen und psychischen Fähigkeiten sowie der sozialen Schicht stehen, sind häufig anzutreffen. Manchmal liegt der Fokus insbesondere auf einer bestimmten Diversity-Dimension, an anderer Stelle wird eine intersektionelle Perspektive eingenommen. Die sozialen Differenzdimensionen tauchen in Beispielen auf, es werden Hintergrundinformationen geliefert und Handlungswissen im Umgang mit Diversity wird vermittelt.

Die nachfolgenden Ausführungen ermöglichen einen **Einblick** in die Rolle von Diversity im Rahmen des Curriculums. Dabei ist zu beachten, dass kein Anspruch auf Vollständigkeit besteht. Die Module werden stetig weiterentwickelt und die Breite und Tiefe der Thematisierung von Diversity als Querschnittsthema hängt auch von Beiträgen und Interessen der Studierenden und der Dozierenden ab.

1. Theorie

Zusammen mit Gender wird das Thema Diversity an einem Kurstag im Modul 21 *Lern- und Bildungsprozesse* im Grundstudium eingeführt. Ebenfalls im Grundstudium wird das Thema im Kurs zu gesellschaftlicher Differenzierung im Modul 22 *Lebensphasen und Sozialräume* und im Modul 025 *Wirtschaftsentwicklung und Arbeitswelten* thematisiert. Im Modul 028 *Geschichte und Theorien der Sozialen Arbeit* wird Diversity aus der Perspektive der Systemtheorie thematisiert. Diversity-Ansätze und Theorien werden auch im Hauptstudium, zum Beispiel im Rahmen von Modul 205 *Kultur und kulturelle Vermittlung* vorgestellt. Im Modul 305 *Prävention und Gesundheitsförderung* werden Chancengleichheit, Diversity-Konzepte und Intersektionalität thematisiert.

2. Rechtliche Aspekte

Es gibt verschiedene Module in der Ausbildung, die sich explizit mit Fragen des Rechts bezüglich Sozialer Arbeit beschäftigen. Hier ist auf Ebene Grundstudium das Modul 023 *Recht und Normen der Sozialen Arbeit* zu nennen, das sich betreffend Diversity auf die Menschen- und Grundrechte bezieht. In diesem Modul wird u. a. auch Art. 8 der Bundesverfassung² ausführlich behandelt, in welchem der Grundsatz der Rechtsgleichheit festgehalten ist.

Bezüglich der Dimension **Geschlecht** finden wir in der Schweiz den klassischen Gleichstellungsansatz, der die Beseitigung strukturell bedingter Ungleichheiten wie beispielsweise die unterschiedliche Entlohnung zwischen den Geschlechtern anstrebt und die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen bezieht (vgl. auch Informationsbroschüre der Dienststelle Soziales und Gesellschaft des Kantons Luzern «[Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben](#)»). Dieser Themenbereich wird im Modul 025 *Wirtschaftsentwicklung und Arbeitswelt* abgedeckt. Während beim Aspekt der Geschlechterzugehörigkeit auf der Ebene der Massnahmen also keine Differenzperspektive angenommen wird, sieht das Gesetz im Bereich **Beeinträchtigung respektive der besonderen Befähigung** zusätzlich Massnahmen zur Beseitigung von Benachteiligung behinderter Personen vor. Auf diesen Sachverhalt wird im Modul 027 *Gesellschaftlicher Wandel und Integration* nochmals Bezug genommen.

Hinsichtlich der Dimensionen **nationaler oder ethnischer Herkunft, religiöser Zugehörigkeit oder der Hautfarbe** konnte Art. 4 der UN-Rassendiskriminierungskonvention (RDK)³ bislang in der Schweiz nicht vollständig umgesetzt

² Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (Stand am 1. Januar 2018) (SR 101): <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19995395/index.html> (letzter Abruf 8.3.2018).

³ Internationales Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung (Abgeschlossen in New York am 21. Dezember 1965; Von der Bundesversammlung genehmigt am 9. März 1993; Schweizerische Beitrittsurkunde hinterlegt am 29. November 1994; In Kraft getreten für die Schweiz am 29. Dezember 1994; Stand am 8. Juni 2016) (SR 0.104): <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19650268/index.html> (letzter Abruf 8.3.2018).

werden. Bei Übergriffen, Herabsetzungen oder Verleumdungen in der Öffentlichkeit kommt Art. 261bis des Schweizerischen Strafgesetzbuches (StGB)⁴ zum Tragen. Diese Thematik findet Platz in weiteren Modulen wie z.B. Modul 316 *Ausgrenzung, Rassismus und Rechtsextremismus* und im ISA-Modul 406 *Menschenrechte*.

Die im Recht thematisierten Unterscheidungen, die Diversity ausmachen, werden im Curriculum auf verschiedenen Ebenen diskutiert, so beispielsweise auf politischer Ebene im Modul 026 *Sozialstaat und Sozialpolitik* oder in Bezug auf sozialversicherungsrechtliche Ansprüche und Sozialhilfe im Modul 365 *Sozialhilfe und sozialversicherungsrechtliche Ansprüche*, und auch eingeübt, z.B. im ISA-Modul 408 *Interkulturelle Kommunikation*.

3. Professionelle Haltung

Fachkräfte der Sozialen Arbeit sind gemäss Berufskodex nicht nur gegenüber ihren Klientinnen und Klienten verpflichtet, sondern auch gegenüber ihren Arbeitgebenden. Konkret sind sie verpflichtet, Grundsätze und Normen ihrer Arbeitgebenden sowie ihrer Klienten und Klientinnen zu erfüllen und sich in gleichem Masse dafür einzusetzen, dass diese von den entsprechenden Institutionen und Organisationen anerkannt werden. Dabei stellen die allgemeinen Menschenrechte auf den Ebenen der professionellen Akteure und Akteurinnen, der Organisationen des Sozialwesens und der Aus- und Weiterbildung fundamentale Prinzipien dar. Entsprechend sind die für das Thema Diversity relevanten Bestimmungen im Berufskodex festgelegt: Das Ziel ist die « gegenseitige respektierende Anerkennung der oder des Anderen» (*AvenirSocial 2010* S. 6)⁵, die Beseitigung des «ungenügende[n] Zugang[s] zu und Anteil[s] an gesellschaftlichen Ressourcen» (ebd., S. 6) sowie die im Kapitel zu Menschenwürde und Menschenrechte geäusserte Absicht: «Die Professionellen der Sozialen Arbeit gestehen jedem Menschen ungeachtet von Geschlecht, Rasse, Status und individuellen Besonderheiten den mit seiner Würde verbundenen gleichen Wert unbedingt zu und respektieren die Grundwerte der Gerechtigkeit, Gleichheit und Freiheit, auf die jedes Individuum ein unantastbares Recht hat» (ebd., S. 8). Diese Haltung kommt (zumindest implizit) in den meisten Modulen zum Tragen. Explizit wird das Themenfeld im Modul 028 *Geschichte und Theorien der Sozialen Arbeit* sowie im Modul 328 *Berufsethik* behandelt. Ausserdem wird die eigene Positionierung im Rahmen der Blockwoche des Moduls 031 *Wissensintegration und Positionierung* u.a. in Bezug auf die Behindertenrechtskonvention geübt.

4. Einzelne Diversity-Dimensionen

Einige Module legen den Fokus auch auf einzelne Diversity-Dimensionen, zum Beispiel Modul 311 *Welterschliessung unter erschwerter Bedingungen*, Modul 313 *Menschen mit Beeinträchtigungen* oder Modul 329 *Migration und Integration*. Darüber hinaus wird in einigen Modulen die im Modul behandelte Thematik auch in Bezug zu einer oder zu mehreren Diversity-Dimensionen betrachtet – beispielsweise im Modul 307 *Gewalt im öffentlichen und im sozialen Nahraum*: Dieses Modul thematisiert unterschiedliche Betroffenheit der Geschlechter als Täterinnen und Täter und/oder Opfer von Gewalt, aber auch Gemeinsamkeiten und Unterschiede gleichgeschlechtlicher und gegengeschlechtlicher Partnerschaften in Bezug auf häusliche Gewalt sowie die Bedeutung des kulturellen Hintergrunds bzw. von Migrationserfahrungen bei Gewalt im öffentlichen Raum oder in Bezug auf Traumatisierung. Im Modul 348 *Alter, Generationen und demografischer Wandel* werden Gender und Diversity in Bezug auf die Parallelen und Unterschiede zwischen Ageism und Sexismus/Rassismus thematisiert. Auch Alter bzw. Altern als Diversity-Dimension sowie Gender im Hinblick auf unterschiedliche Alterungsprozesse von Frauen und Männern werden in diesem Modul thematisiert. Im Modul 308 *Soziale Arbeit und psychische Gesundheit* wird auf verschiedene Störungsbilder und Komorbiditäten bei verschiedenen Personengruppen (Frauen und Männer, Altersgruppen, soziale Schichten) eingegangen. Und im

⁴ Schweizerisches Strafgesetzbuch vom 21. Dezember 1937 (Stand am 1. März 2018) (SR 311.0): <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19370083/index.html#a261bis> (letzter Abruf 8.3.2018).

⁵ Schweiz, Professionnelle Soziale Arbeit (2010). Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz. Ein Argumentarium für die Praxis der Professionellen. URL: http://www.avenirsocial.ch/cm_data/Do_Berufskodex_Web_D_gesch.pdf (letzter Abruf 8.3.2018).

Modul 104 *Sozialarbeit im rechtlichen, institutionellen und organisatorischen Kontext* werden z. B. die Themen psychosoziale Krise und Suizidalität explizit unter dem Diversity-Aspekt beleuchtet.

Im Modul 321 *Sexualität und sexuelle Gesundheit in der Sozialen Arbeit* wird das Thema in Bezug auf sexuelle Orientierung, Sexualität von Menschen mit Einschränkungen, in Bezug auf Geschlechtsidentität, Sexualität in verschiedenen Lebensaltern oder in Bezug auf die Frage, wo es in der Sexualpädagogik Sinn macht, in geschlechtergetrennten und in geschlechtergemischten Settings zu arbeiten, bearbeitet. Auch im Modul 346 *Konfliktmanagement* werden bei den Handlungsstandards Diversity-Aspekte mitberücksichtigt: In diesem Modul werden interkulturelle und religiöse Aspekte besprochen, die Konflikte mitbeeinflussen. Bei der Vermittlung von Strategien zur Konfliktbehandlung ist zudem Gender ein Thema. Geschlecht und Migrationshintergrund sind auch im Modul 318 *Soziale Arbeit im Massnahmenvollzug* ein Thema.

5. Intersektionelle Perspektive in verschiedenen Kontexten

In einigen Modulen wird eine intersektionelle Perspektive auf Diversity eingenommen: Im Modul 022 *Lebensphasen und Sozialräume* geschieht das beispielsweise insbesondere im Hinblick auf die Dimensionen Alter und Geschlecht. Im Modul 027 *Gesellschaftlicher Wandel und Integration* wird die Thematik weiter vertieft und demografische Fragen, Fragen der gesellschaftlichen Differenzierung und kulturellen Pluralisierung (auch Religion) im Zuge von gesellschaftlichem Wandel und Einwanderung(sgesellschaft) aufgenommen. Im Modul 348 *Alter, Generationen und demografischer Wandel* wird die intersektionelle Perspektive in Bezug auf Alter, Generationen und Geschlecht, im ISA-Modul 408 *Interkulturelle Kommunikation* bezüglich Kommunikation, im Modul 305 *Prävention und Gesundheitsförderung* bezüglich Gesundheit, im Modul 302 *Endstation Psychiatrie? Erschwerte Sozialisationsprozesse junger Erwachsener* bezüglich Sozialisation und im Modul 204 Partizipation und partizipative Prozesse bezüglich Partizipation eingenommen. Zudem wird die intersektionelle Perspektive punktuell im Modul 025 *Wirtschaftsentwicklung und Arbeitswelt* bezüglich Arbeitswelt eingenommen.

6. Management, Organisationen, Teamentwicklung und Politik

Im Rahmen vom Modul 030 *Blockwoche Arbeiten in und mit Gruppen* setzen die Studierenden sich mit ihrem eigenen Umgang mit Diversität in der Studiengruppe auseinander. Dies vor allem reflexiv in Bezug auf Macht und Einfluss in Gruppen. Im Modul 350 *Teamentwicklung und -führung* werden die Vermittlung und Arbeit mit Instrumenten und Verfahren im Diversity-Management explizit besprochen.

Auch in weiteren Modulen werden Diversity-Aspekte auf dieser Ebene aufgenommen, so zum Beispiel im Modul 330 *Entwicklungspolitik und NGO*, wo beispielsweise die Bedeutung der Frauenarbeit in der Entwicklung, DEZA, oder Landrechte in Südafrika thematisiert und der Umgang mit dieser Vielfalt besprochen werden. Auch im Modul 026 *Sozialstaat und Sozialpolitik* wird mit exemplarischen Beispielen gearbeitet, hier insbesondere im Hinblick auf Gender (z. B. späte Einführung der Mutterschaftsversicherung im Thema Entstehung des Sozialstaats (im Gegensatz zur Erwerbersatzordnung) oder Einfluss des gesellschaftlichen Wandels (Veränderung in den Geschlechterrollen etc.) auf die Entwicklung der Sozialpolitik). Außerdem werden Gender und Diversity in Zusammenhang mit der Organisationssoziologie thematisiert und schliesslich wird auch der Frage nachgegangen, wie sich Organisationsformen auf die Geschlechter auswirken.

7. Zielpersonen bzw. -gruppen

Die in der Einleitung angesprochene Perspektive auf die «äussere» Repräsentation von Verschiedenheit, also die Diversität von Klienten und Klientinnen, Kundinnen und Kunden und Zielgruppen, ist für die Soziale Arbeit und damit auch für das Curriculum von grosser Bedeutung, was sich auch in den Modulen zeigt. Im Grundstudium wird das Thema z.B. im Modul 024 *Interaktion und Kommunikation* auf allgemeiner Ebene angegangen. Im Modul 104 *Sozi-*

alarbeit im rechtlichen, institutionellen und organisatorischen Kontext fliest Diversity im Sinne der situationsadäquaten und auf den Einzelfall bezogenen Intervention immer ein. Diversity-Management ist auch in Modul 202 *Kernkompetenzen des soziokulturellen Handelns* Thema, wenn besprochen wird, wie mit verschiedenen Zielgruppen gearbeitet werden kann (Alter, kulturelle Herkunft, Sprache).

Als Beispiele aus dem Hauptstudium seien hier die Module 315, 344, 303 und 314, oder 363 und 417 genannt. Im Modul 315 *Familien stärken und befähigen* werden horizontale (z.B. Gender, Migrationshintergrund) und vertikale Ungleichheitsdimensionen (z. B. Bildung, Beruf) besprochen, welche die Erreichbarkeit der Adressatinnen- und Adressatengruppen für die Soziale Arbeit beeinflussen. Im Rahmen des Moduls 344 *Erwachsenenschutz* stehen verschiedene Personengruppen in Bezug auf die Frage ihrer Schutzbedürftigkeit vs. Selbstbestimmung im Fokus, so z. B. Menschen mit psychischen oder intellektuellen Beeinträchtigungen oder normabweichendem bzw. mit als normabweichend wahrgenommenem Verhalten.

Im Modul 303 *Erst verstehen – dann erziehen* werden eine ganze Reihe von pädagogischen Zugängen bearbeitet, die alle die Frage beinhalten, was sie bewirken und wie wertschätzend sie mit den verschiedenen Lebensvoraussetzungen umgehen. Dieses diverse Verständnis ist auch die Basis im Modul 314 *Sozialpädagogik der frühen Kindheit*. In den Modulen 363 *Auftrittskompetenz* sowie dem ISA-Modul 417 *Auftrittskompetenz* schliesslich wird auf die Bedeutung von Eigenheiten des Zielpublikums hingewiesen, beispielsweise in Bezug auf die (Fremd-)Sprache.

8. Fallbearbeitung/ Praxis

Einige Module im Grundstudium und Hauptstudium sind so angelegt, dass die Bearbeitung eines Falles oder einer bestimmten Fragestellung im Mittelpunkt steht. Auch im Rahmen dieser Module kann Diversity in grösserem oder kleinerem Umfang, als Haupt- oder Querschnittsthema eine Rolle spielen. In Modulen wie M100 *Praktikum/angeleitete Praxisausbildung SA*, M101 *Praxisprojekt SA*, M200 *Praktikum/angeleitete Praxisausbildung SK*, M201 *Praxisprojekt SK*, M250 *Praktikum/angeleitete Praxisausbildung SP*, M251 *Praxisprojekt SP*, M009 *Praxiseinsatz/Praxisrecherche*, M376 *Mitarbeit in aF&E-Projekten*, aber auch M355 *BW Mit einer Gemeinde die Zukunft gestalten* oder Modul 255 *Sozialpädagogische Förder- und Entwicklungsprozesse* ist der Einbezug und die Gewichtung von Diversity-Themen abhängig von der Praxisorganisation bzw. vom Projekt oder gewählten Fallbeispielen, wie in Modul 319 *Soziale Arbeit zwischen Vertrauen und Misstrauen*. Dabei wird z. B. bei Modul 101 auch eine gender- bzw. diversitygerechte Auseinandersetzung mit dem gewählten Thema verlangt.

Auch in der Fallarbeit im Rahmen der Module M260/210/110 *Fallwerkstatt SP/SK/SA* werden Diversity-Aspekte von den Studierenden in den Ausgangslagen ihrer Fälle eingebracht und Überlegungen zu Diversity fliessen in die Fallbearbeitung und -präsentation mit ein. Zudem werden je nach gewähltem, jährlich wechselndem Thema Inputs zu Diversity im Rahmen der Module M320 *Kreativwerkstatt* und M395 *Ringvorlesung* geboten.

9. Studienreisen und Auslandaufenthalte

Ebenfalls zum Curriculums-Angebot gehören verschiedene Studienreisen oder ein Auslandssemester bzw. ein Arbeitseinsatz im Ausland. Auch hier kann Diversity zum Thema werden, z. B. aufgrund der besuchten Institutionen. So ist im Rahmen des Moduls 170 *Studienreise Nürnberg* beispielsweise der Besuch verschiedener Institutionen vorgesehen, die häufig zum Thema Integration und Migration arbeiten. Modul 173 *Studienreise Albanien* fokussiert ganz besonders auf den Umgang mit diversen Minoritäten, z. B. mit der Roma-Gemeinschaft oder Menschen mit Beeinträchtigungen. Inwiefern Diversity im Rahmen von Modul 160 *Auslandssemester* Thema wird, ist abhängig von der Fächerwahl während des Auslandssemesters; in jedem Fall ist das Modul aber auch dafür angelegt, dass Studierende ihre interkulturellen Kompetenzen erweitern können. Auch das Modul 150 *Field Practice* beinhaltet einen Arbeitseinsatz im Ausland, in dessen Rahmen sich die Studierenden neben Berufserfahrung auch vertiefte Sprachkenntnisse sowie interkulturelle Kompetenzen aneignen können.

10. Schriftliche Arbeiten und Leistungsnachweise

Auch das Verfassen von schriftlichen Arbeiten gehört zur Ausbildung. Dabei – sowie gemäss den Richtlinien im Allgemeinen – sind die Studierenden dazu aufgefordert, eine diversitysensible bzw. differenzsensible Sprache zu verwenden. Die Grundlage für die Richtlinien zum diversitysensiblen Sprachgebrauch finden sich (u.a.) im [«Leitfaden Sprache und Bild»](#). Im Rahmen des Moduls 029 *Schriftliche Arbeit* wird das Thema gendersensitives und diskriminierungsfreies bzw. diversitysensitives Schreiben zudem auch im Rahmen eines Lernvideos behandelt und im Modul 358 *Schreibtraining – Übungen im Lesen und Schreiben* kann das Gelernte nochmals aufgefrischt werden, bevor die Studierenden ihr Können im Modul 029 und im Modul 382 *Bachelorarbeit* unter Beweis stellen. Hierbei ist der Sprachgebrauch beurteilungsrelevant, wie auch in anderen Modulen (z. B. M203). Aber auch bei der inhaltlich zu erbringenden Leistung wird die Berücksichtigung von Diversity in einigen Modulen verlangt bzw. ist beurteilungsrelevant, z.B. in den Modulen M302, M203, M022, M021 oder M103.

11. Berücksichtigen von Diversity auf didaktischer Ebene

Diversity findet nicht nur inhaltlich, sondern auch auf didaktischer Ebene Berücksichtigung im Curriculum. Eine kleine Auswahl sei hier genannt: Im Modul 395 *Ringvorlesung* wird beispielsweise auf eine im Hinblick auf Diversity möglichst ausgewogene Referentinnen- und Referentenauswahl geachtet und auch bei der Didaktik werden Diversity-Aspekte mitberücksichtigt. Auch im Modul 030 *Blockwoche Arbeiten in und mit Gruppen* wird darauf geachtet, dass jede Kursgruppe von je einer Frau und einem Mann begleitet wird. Im ISA-Modul 423 *Design Thinking for Social Innovation* wird methodisch berücksichtigt, möglichst heterogen zusammengesetzte Studierendenteams zu bilden. Und beim ISA-Modul 430 *SocialLab* schliesslich handelt es sich schon von der Anlage her um ein Diversity-Management-Projekt.

Vielfältige Ausbildung

Es zeigt sich, die Ausbildung an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit ist in mehrfacher Hinsicht divers: Verschiedenste Themen, unterschiedlich verschränkt, aus unterschiedlichen Perspektiven und in verschiedenen Kontexten werden betrachtet. Dabei werden vielfältige methodische Herangehensweisen, unter Berücksichtigung verschiedenster Interessen einer Vielfalt an Studierenden, durch diverse Dozierende eingesetzt. Diversity ist ein Kernthema der Sozialen Arbeit und Vielfalt ist Realität im Alltag an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit – die Ausbildung ist damit eine ideale Gelegenheit, Diversity-Kompetenz zu erwerben.

