



UNIKLINIK
KÖLN

Diversität in der Pflege – Basismodul

Diskriminierungskritische Haltung in Gesundheitsfachberufen

Für Teilnehmende von Aus- und Weiterbildungen & Studierende
in Gesundheitsfachberufen der Pflege, Klinischen Pflege,
Pflegerwissenschaft, Hebammenwissenschaft

- 8 Unterrichtseinheiten (UE) à 45 Minuten, Format: Inverted
Classroom, Selbststudium, Web-based Training -

Moderationsleitfaden von

Melanie Baltes & Leona Maaß



UNIKLINIK
KÖLN

Basismodul Diversität in der Pflege: Diskriminierungskritische Haltung in Gesundheitsfachberufen - Inverted Classroom Format (Selbststudiumsphasen/Web-based Training)

Über die Autorinnen:

Melanie Baltes ist examinierte Krankenschwester, studierte Islamwissenschaft, Ethnologie und Internationales Völkerrecht auf Magister, sowie Interkulturelle Kommunikation und Bildung im Master. Nach ihrer Tätigkeit in der Radikalisierungsprävention mit Jugendlichen wechselte sie an eine Schule für Pflegefachberufe und ist hier an der Aus- und Weiterbildung von Gesundheitsfachpersonal beteiligt. In ihrer Tätigkeit beschäftigt sie sich hauptsächlich mit den Querschnittsthemen Gewalt in der Pflege, Diversität in der Pflege, Kommunikation und Demokratiebildung.

Leona Maaß ist examinierte Gesundheits- und Krankenpflegerin und Medizinpädagogin (M.A.). Nach ihrer Tätigkeit in der Anästhesiepflege wechselte sie in die Pädagogik und ist derzeit an einer Schule für Pflegefachberufe tätig. Ihre Themenschwerpunkte liegen dort neben somatischen Themen in der Ableismuskritik, Pflege von Menschen mit psychischen Erkrankungen sowie Diversität in der Pflege.

Zielgruppen des Workshops: Teilnehmende von Aus- und Weiterbildungen sowie Studierende in Gesundheitsfachberufen der Pflege, Klinischen Pflege, Pflegewissenschaft, Hebammenwissenschaft

Zeitpunkt in Ausbildung oder Studium: Ende des ersten Ausbildungsdrittels, innerhalb des 2 oder 3. Semesters

Übergeordnetes Ziel des Workshops: Einführung zu diskriminierungskritischem Denken und Handeln

Lernziele:

- TN kennen die Unterschiede zwischen *Multikulturalität*, *Interkulturalität* und *Transkulturalität*
- TN skizzieren die Dynamiken, die mit dem Kulturbegriff einhergehen
- TN erklären die vier Dimensionen interkultureller Kommunikation (Auernheimer 2013)
- TN definieren die Begriffe *Otherring* und *Kulturalisierung*
- TN veranschaulichen das Diversitätsmodell von Gardenswartz und Rowe (1998)
- TN grenzen verschiedene Diskriminierungsebenen und Formen voneinander ab
- TN kennen gesetzliche Bestimmungen und Regelungen des Arbeitgebers/ der Arbeitgeberin zu Diversität

Teilnehmenden-Anzahl: 10 – 28 Teilnehmende

Format: Inverted Classroom, Selbststudiumsphasen/Web-based Training

Zeitangabe/Dauer: Ein Tag mit 8 Unterrichtseinheiten à 45 min.

Diese Materialien gehören zum Workshop:

- Link zu einer Kopiervorlage einer TaskCard:
<https://ukk.taskcards.app/#/board/6a1af7fd-004a-4520-9347-65f1ce539ebf?token=43d2385b-a784-4dd1-9887-c2d961348942>
- PPT-Folien (Präsentation): PPT-Folien_Basismodul.pptx
- Video: „Rassismus im Gesundheitswesen“, zu finden ebenfalls auf der Lehrmaterialien Webseite
- Textausschnitt „Exit racism“ von Tupoka Ogette (2025, 12. Aufl.), ISBN: 978-3-89771-230-0, (bitte eigenständig zur Verfügung stellen)

zusätzlich benötigtes Material:

- Laptop/PC
- Digitale Endgeräte seitens der TN

Didaktischer Hinweis: An das vorliegende eintägige Basismodul schließt sich das ebenfalls eintägige Aufbaumodul an, welches in Präsenz stattfindet.

Tabelle Ablaufplan: Diversität in der Pflege - Inverted Classroom (8 UE à 45 min.)

Uhrzeit	Minuten	Teil/ Thema	Details, Schritte	Material, Sitzordnung
8:00 – 8:10	10 min.	Teil 1 - Willkommen	<p>Trainer*in begrüßt die Teilnehmenden online, kurze Info zu Thema des Workshops (inklusive Contenthinweisen).</p> <p>Klärung der Umgangsregeln / Kommunikationsregeln miteinander</p> <p>Auf Sensibilität des Themas hinweisen</p> <p>Wertschätzende, wohlwollende Kommunikation</p> <p>Fehlerfreundlichkeit</p> <p>Was müssen wir tolerieren? Was nicht?</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Laptop/PC, Schreibutensilien · Link zum Inverted Classroom online Modul (1 Tag), inklusive synchronem Videotelefonieprogramm wie bspw. Zoom / Microsoft Teams etc.
8:10 - 9:30	80 min.	Teil 2 – theoretische Grundlagen	<ul style="list-style-type: none"> · Ebenen und Formen von Diskriminierung <ul style="list-style-type: none"> ○ Aufgabe: Findet jeweils drei Beispiele für direkte bzw. indirekte Diskriminierung · Diversitätsmodelle · Intersektionalität <p>b.w.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · PowerPoint-Folien (Datei: PPT-Folien _Basismodul.pptx “)

Uhrzeit	Minuten	Teil/ Thema	Details, Schritte	Material, Sitzordnung
		AGG Richtlinie der jeweiligen Einrichtung	<ul style="list-style-type: none"> · Juristische Grundlage · Begriffsbestimmung laut Einrichtung <ul style="list-style-type: none"> ○ Aufgabe: <ul style="list-style-type: none"> - Es gibt unterschiedliche Möglichkeiten Diskriminierungsformen bzw. Diskriminierungsdimensionen zu beschreiben. Recherchiere dazu hier: <u>Diskriminierung</u> (https://vielfalt.uni-koeln.de/antidiskriminierung/glossar-diskriminierung-rassismuskritik/diskriminierung) - Was beschreibt der Begriff Intersektionalität? - Im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz ist es gesetzlich geregelt, dass Arbeitgeber*innen ihre Mitarbeitenden vor Diskriminierung schützen müssen. Wie macht dein Unternehmen das? Recherchiere dazu im Intranet. (https://www.youtube.com/watch?v=Ir12K8MGd3s) · Verfahren einer AGG Beschwerde 	<ul style="list-style-type: none"> · PowerPoint-Folien. (Datei: PTT-Folien_Basismodul.pptx) · Inhalte der Intranetseite/ internen Unternehmensseite · Link Antidiskriminierung der Universität Köln (<u>Diskriminierung</u>) (https://vielfalt.uni-koeln.de/antidiskriminierung/glossar-diskriminierung-rassismuskritik/diskriminierung)

Uhrzeit	Minuten	Teil/ Thema	Details, Schritte	Material, Sitzordnung
		Diversitätsmodell nach Gardenwatz & Rowe Alternativ Dahlheim	<ul style="list-style-type: none"> Diversitätsmodelle: Komplexität von Identität <ul style="list-style-type: none"> Aufgabe: Die Merkmale, die durch das AGG vor Diskriminierung geschützt werden sollen, gehören alle zur inneren Dimension des Diversitätsmodells nach Gardenswartz und Rowe. Was haben diese Merkmale gemeinsam? 	<ul style="list-style-type: none"> PowerPoint-Folien: <p>Datei: PTT-Folien_Basismodul.pptx</p> <ul style="list-style-type: none"> Reflexionsfragen
9:30 - 9:45		Pause		
9:45 - 11:15	90 min.	Teil 3 – Online Kurs Historischer Kontext am Beispiel einer „einzigen“-Geschichte	<ul style="list-style-type: none"> Charta der Vielfalt Antirassismus “The danger of a single story” von Chimamanda Adichie <p>Aufgaben dazu aus: Leibniz Universität Hannover Projekt CLIO Modul 3 Rassismus https://www.idd.uni-hannover.de/fileadmin/idd/Projekte/Clio/IO3_Modules/German/3_Rassismus_g.pdf</p>	<ul style="list-style-type: none"> <u>Charta der Vielfalt - Kurs: Antirassistische Bewusstseinsbildung</u> (https://wissen.charta-der-vielfalt.de/content/292-antirassistische-bewusstseinsbildung) <u>Chimamanda Adichie: Die Gefahr einer einzigen Geschichte</u> (https://www.youtube.com/watch?v=D9Ihs241zeg)

Uhrzeit	Minute n	Teil/ Thema	Details, Schritte	Material, Sitzordnung
11:30- 13:00	90 min.	Teil 4 – Podcast	Podcastfolge mit: <ul style="list-style-type: none"> · N'jola Baryoh (Schwerpunkt Anti-Schwarzenrassismus) <ul style="list-style-type: none"> ○ Recherche der TN zu „Theodor Wonja Michael“ · Netzwerkarbeit · Mind the Gap <ul style="list-style-type: none"> ○ Recherche der TN zu „Malone Mukwende“ ○ Fragen: <ul style="list-style-type: none"> - Was hat euch überrascht? - Was verunsichert euch? - Welche weiteren Fragen habt ihr euch während der Recherche gestellt? · Mikroaggressionen · Critical Whiteness <ul style="list-style-type: none"> ○ Recherche der TN zu Bedeutung 	<ul style="list-style-type: none"> · Podcast "Rassismus im Gesundheitswesen" auf Lehrmaterialien Webseite (https://vimeo.com/1036319696) · Black in Medicine - BLACK IN MEDICINE (https://blackinmedicine.de/) · Mind the Gap — Black & brown skin (https://www.blackandbrownskin.co.uk/mindthegap) · Was sind Mikroaggressionen? (https://www.youtube.com/watch?v=n5U1pN56njE)
13:00- 14:00		Pause		

Uhrzeit	Minute n	Teil/ Thema	Details, Schritte	Material, Sitzordnung
14:00- 15:30	90 min.	Teil 5 – Happyland / Othering derailing / white fragility	<ul style="list-style-type: none"> · Textauszug aus exit racism: <ul style="list-style-type: none"> • Willkommen in Happyland! S. 21- 23 • Abwehrmechanismen von Happyland S. 27-32 (Strategien im Umgang mit Rassismus) • weiße Privilegien: oh wie schön ist Happyland S. 67- 71 • Raus aus Happyland – und jetzt? S. 121- 123 (Innere Auseinandersetzung mit Rassismus / Haltung entwickeln) · Fragen: <ul style="list-style-type: none"> - Welche Rolle spielt die Absicht im Happyland? - Welche Phasen beschreibt Tupoka Ogette, wenn man sich mit den eigenen Rassismen beschäftigt? - Was ist mit „derailing“ und „white fragility“ gemeint? - Warum ist es manchmal schwer, die eigenen Privilegien zu sehen, oder darüber zu sprechen? - Warum ist es so schwer für Betroffene über Rassismus zu sprechen und/oder sich über rassistische Vorfälle zu beschweren? - Wie können sich Kolleg*innen untereinander solidarisch zeigen? - Wie können sich Betroffene von Rassismus untereinander stärken/sich vernetzen? 	<ul style="list-style-type: none"> · „Exit racism“ von Tupoka Ogette (2025, 12. Aufl.)

Moderationsleitfaden

Workshop Tag 1: Diversität in der Pflege – Inverted Classroom (8 UE)

Teil 1 Willkommen (10 min.)

Trainer*in stellt sich vor und erläutert kurz das Thema des Workshops.

Dabei ist es wichtig, nicht zu sehr ins Detail zu gehen, da der erste Tag dazu dient, dass die Teilnehmenden sich selbstgesteuert in das Thema einfinden.

Teil 2: Theoretische Grundlagen (80min.)

Die Teilnehmenden lesen im Selbststudium die Präsentation (Folien) zu Ebenen und Formen von Diskriminierung, Diversitätsmodellen und Intersektionalität durch.

(Nutzung der Datei: PPT-Folien_Basismodul.pptx)

Didaktischer Hinweis: Die Recherche im unternehmenseigenen Intranet dient zur Umsetzung des Gelernten in die berufliche Praxis bzw. Anwendung auf einer möglichen Handlungsebene. (Sollte Ihr Unternehmen nicht über ein Intranet verfügen, stellen Sie gerne anderweitig die Umsetzung zur Verfügung.)

Die Teilnehmenden bearbeiten dazu folgende Aufgaben:

- Findet jeweils drei Beispiele für direkte bzw. indirekte Diskriminierung.

Die Teilnehmenden setzen sich auf Basis der Powerpoint Folien mit den juristischen Grundlagen und Begriffsbestimmungen zum Allgemeinen Gleichstellungsgesetz auseinander und recherchieren (sowohl auf folgender angegebener Seite als auch auf ihrer internen Unternehmensseite (sofern vorhanden):

- Es gibt unterschiedliche Möglichkeiten, Diskriminierungsformen bzw. Diskriminierungsdimensionen zu beschreiben. Recherchiere dazu hier: [Diskriminierung](https://vielfalt.uni-koeln.de/antidiskriminierung/glossar-diskriminierung-rassismuskritik/diskriminierung) (Folien 4 -7 + Link: <https://vielfalt.uni-koeln.de/antidiskriminierung/glossar-diskriminierung-rassismuskritik/diskriminierung>)
- Was beschreibt der Begriff Intersektionalität?
- Die Merkmale, die durch das AGG vor Diskriminierung geschützt werden sollen, gehören alle zur inneren Dimension des Diversitätsmodells nach Gardenswartz und Rowe. Was haben diese Merkmale gemeinsam? (Folie 9)
- Im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz ist es gesetzlich geregelt, dass Arbeitgeber*innen ihre Mitarbeitenden vor Diskriminierung schützen müssen. Wie macht dein Unternehmen das? Recherchiere dazu im Intranet. (Folie 8) (Link zum Video: (<https://www.youtube.com/watch?v=lr12K8MGd3s> – 2:17min)

Teil 3: Historischer Kontext am Beispiel einer „einzigen“ Geschichte (90min.)

Die Teilnehmenden recherchieren, was die „Charta der Vielfalt“ ist.

Anschließend durchlaufen sie einen online Kurs zur antirassistischen Bewusstseinsbildung der Charta der Vielfalt (<https://wissen.charta-der-vielfalt.de/content/292-antirassistische-bewusstseinsbildung>) (Länge: 45 min.)

Am Ende des Kurses wird Bezug auf den TED Talk „The danger of a single story“ von Chimamanda Adichie (<https://www.youtube.com/watch?v=D9lhs241zeg>) genommen. Daraus entnommenes Zitat (siehe unten) sollen die Teilnehmenden anhand folgender Aufgaben stichpunktartig bearbeiten:

„Meine Mitbewohnerin hatte eine eindimensionale Geschichte über Afrika. Eine eindimensionale Geschichte der Katastrophe. In dieser eindimensionalen Geschichte gab es keine Möglichkeit, dass die Afrikaner*innen ihr in irgendeiner Weise ähnlich sein könnten. Keine Möglichkeit von Gefühlen ihnen gegenüber, die komplexer sind als Mitleid. Keine Möglichkeit einer Verbindung als Menschen auf gleicher Ebene. [...] Diese eindimensionale Geschichte über Afrika kommt, denke ich, letztlich aus der westlichen Literatur. [...] Zeigen Sie ein Volk immer und immer wieder aus einem und nur diesem einen Blickwinkel, und das ist, was es tatsächlich wird. Es ist unmöglich, über die eindimensionale Geschichte zu sprechen, ohne über Macht zu sprechen. [...] Macht ist die Fähigkeit, die Geschichte einer anderen Person nicht nur zu erzählen, sondern sie zur unabänderlichen Geschichte dieser Person zu machen. [...] Wenn wir die eindimensionale Geschichte ablehnen, wenn wir erkennen, dass es niemals nur eine eindimensionale Geschichte über irgendeinen Ort gibt, erhalten wir eine Art Paradies zurück.“

Aufgaben:

- Gibt es eindimensionale Geschichten, die in Ihrem beruflichen oder privaten Umfeld über eine bestimmte Gruppe, ein bestimmtes Land etc. existieren?
 - o Fallen Ihnen Beispiele für diese eindimensionalen Geschichten ein?
 - o Warum denken Sie, dass diese eindimensionalen Geschichten existieren und sehen Sie diesbezüglich irgendwelche Probleme?
 - o Worin liegen die Probleme laut Chimamanda Adichie?
 - o Fällt Ihnen ein Synonym zu Adichies Begriff der "eindimensionalen Geschichte" ein?

Aufgaben aus: Leibniz Universität Hannover Projekt CLIO Modul 3 Rassismus (<https://www.idd.uni-hannover.de/en/research/projekte/clio/#c102691>)

Teil 4: Podcast (90min.)

Die Teilnehmenden schauen sich das Video von N'Joula Baryoh zu „Rassismus im Gesundheitswesen“ (<https://vimeo.com/1036319696?share=copy>) an.

Anschließend recherchieren sie, wer „Theodor Wonja Michael“ war.

Danach sollen sich die Teilnehmenden über das Netzwerk „Black in Medicine“ und seine Arbeit sowie „Mind the gap“ und Malone Mukwende informieren.

Didaktischer Hinweis: Bitte vor den Verlinkungen „Black in Medicine“ oder „Mind the gap“ einen Content-Hinweis/ Inhaltshinweis für BIPOC Teilnehmenden einbauen, da Seiten wie diese retraumatisierend sein können.

[Black in Medicine - BLACK IN MEDICINE \(https://blackinmedicine.de/\)](https://blackinmedicine.de/)

[Mind the Gap — Black & brown skin \(https://www.blackandbrownskin.co.uk/mindthegap\)](https://www.blackandbrownskin.co.uk/mindthegap)

Folgende Aufgaben sollen dazu bearbeitet werden:

- Was hat Sie überrascht?
- Was verunsichert Sie?
- Welche weiteren Fragen haben Sie sich während der Recherche gestellt?

Zudem wird im Podcast der Begriff „Mikroaggressionen“ genannt. Daher sollen sich die Teilnehmenden folgendes Video anschauen:

<https://www.youtube.com/watch?v=n5U1pN56n>

(Länge: 1:14 min.)

Kritisches Weißsein bzw. Critical Whiteness wird ebenfalls als Begriff angesprochen, daher sollen die Teilnehmenden recherchieren, was damit gemeint ist und an welcher Stelle das Konzept häufig kritisiert wird.

<https://diversity-leben.de/critical-whiteness/>

Teil 5: Happyland / Othering/ derailing / white fragility

Abschließend sollen die Teilnehmenden sich folgende Textausschnitte aus „Exit racism“ von Tupoka Ogette (2025, 12. Aufl.) durchlesen.

- Willkommen in Happyland! S. 21- 23
- Abwehrmechanismen von Happyland S. 27-32
- Weiße Privilegien: oh wie schön ist Happyland S. 67- 71
- Raus aus Happyland – und jetzt? S. 121- 123

Dazu sollen die Teilnehmenden folgende Fragen beantworten:

- Welche Rolle spielt die Absicht im Happyland?
- Welche Phasen beschreibt Tupoka Ogette, wenn man sich mit den eigenen Rassismen beschäftigt?
- Was ist mit „derailing“ und „white fragility“ gemeint?
- Warum ist es manchmal schwer, die eigenen Privilegien zu sehen, oder darüber zu sprechen?
- Warum ist es so schwer für Betroffene, über Rassismus zu sprechen und/oder sich über rassistische Vorfälle zu beschweren?
- Wie können sich Kolleg*innen untereinander solidarisch zeigen?
- Wie können sich Betroffene von Rassismus untereinander stärken/sich vernetzen?

Ende des Basismoduls.

Eine Abschlussrunde findet am Ende des Aufbaumoduls (2.Tag) statt.

Impressum

Herausgeber*innen:

Empowerment für Diversität – Allianz für Chancengleichheit in der Gesundheitsversorgung

Augustenburger Platz 1

13353 Berlin

www.empowerment.charite.de

&

Lindenburg Akademie Aus- und Weiterbildung an der Uniklinik Köln

Gleueler Straße 176-178 50935 Köln

Schule für Pflegefachberufe der Lindenburg Akademie

Scheidtweiler Straße 11-13 50933 Köln

www.uk-koeln.de/lehre/lindenburg-akademie/

Autorinnen: Melanie Baltes & Leona Maaß

CC BY-ND 4.0



<https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/deed.de>

Dieses Bildungsmaterial ist urheberrechtlich geschützt und – soweit nicht anders angegeben – lizenziert unter der Lizenz Creative Commons Namensnennung-Keine Bearbeitung 4.0 International (CC BY-ND 4.0). Das bedeutet, dass es von allen interessierten Personen zu jedem Zweck ohne individuelle Zustimmung und kostenlos genutzt werden kann. Dies umfasst Kopien aller Art, jegliche digitale oder physische Weitergabe und Online-Stellung sowie das Teilen, ganz gleich, in welchem Medium oder auf welcher Plattform. Bei der Nutzung müssen zumindest die Hinweise auf Autor*in (wie oben angegeben) und Lizenz beibehalten werden. Nicht gestattet ist es, das Material in geänderter Form oder Fassung zu veröffentlichen und/oder mit der Öffentlichkeit zu teilen (ND=Keine Bearbeitung). Details ergeben sich aus dem Lizenztext, der abrufbar ist unter <https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/legalcode.de>.

Von der ND-Einschränkung (ND = Keine Bearbeitung) ausgenommen (also ausdrücklich erlaubt) sind didaktische Änderungen im Rahmen der Verwendung im Unterricht. Darunter fallen insbesondere die Anpassung des Ablaufs von Übungen an die berufsspezifischen Anforderungen jeweiliger Zielgruppen (z.B. Medizinstudierende, Auszubildende zur Pflegefachperson etc.) und die Übertragung in einfache Sprache. Die Online-Stellung solcher Änderungen muss bei den Autor*innen angefragt werden.

Das Bildungsmaterial wurde entwickelt im Rahmen des Programms „Empowerment für Diversität – Allianz für Chancengerechtigkeit in der Gesundheitsversorgung“, angesiedelt an die Charité – Universitätsmedizin, gefördert von der Stiftung Mercator.

Design & Layout: Thomas Kunicke

Erscheinungsjahr: 2025