



Einleitung

- Die zunehmend heterogene Gesellschaft in Deutschland wird durch das Schlagwort **Diversity** charakterisiert, das die Verschiedenheit der Menschen bezüglich Alter, Kultur, Religion, usw. bezeichnet.
- Die Unterschiedlichkeit ist eine Herausforderung an Fachkräfte im Gesundheits- und Sozialwesen. Eine Möglichkeit, einen kompetenten Umgang mit Diversity zu erlernen, bieten **Diversity-Trainings**, die unter Anderem affektive Lernziele (z.B. Unvoreingenommenheit) verfolgen.
- Die **Wirksamkeit von Diversity-Trainings** auf affektiver Ebene, insbesondere ihre Wirkung auf Vorurteile als spezifische Subklasse von affektiven Einstellungen, ist bisher wenig erforscht (Kiselica et al., 1999). Daher wird in dieser Arbeit die folgende Fragestellung untersucht: Hat ein Diversity-Training kurzfristig und langfristig reduzierenden Einfluss auf Vorurteile gegenüber spezifischen Gruppen?

Methode

Evaluationsobjekt:

Diversity-Training des Psychosozialen Zentrums Düsseldorf: einjährige berufsbegleitende Fortbildung im Umfang von 350 Std. (Seminare, Projekte, Supervision)

Stichprobe:

35 Trainingsteilnehmer mit Berufen im Gesundheits- und Sozialbereich, Alter $M = 47.5$ ($SD = 10.88$), 30 Frauen und 5 Männer, 13 Teilnehmer haben Migrationshintergrund

Messinstrument:

- Modifizierte Version eines validierten Fragebogens zum Konstrukt der gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit („GMF“, Heitmeyer, 2005)
- 35 Items, Aufteilung: „Ausländer“ (14 Items), „Juden“ (4), „Muslime“ (10), „Homosexuelle“ (4) und „Obdachlose“ (3).

Messzeitpunkte: Prä – Post – Katamnese

t1--x--t2-----t3

Ergebnisse

- Die Mittelwerte der Vorurteile zu den drei Messzeitpunkten sind in Abb. 1 dargestellt.
- Auf Grund nicht normalverteilter Daten wird die Signifikanz der Unterschiede mit dem nonparametrischen Wilcoxon-Rangsummen-Test überprüft.

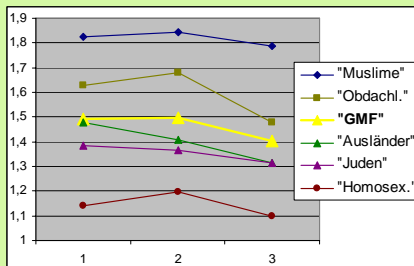


Abb. 1: Mittelwerte zu Prä-, Post- und Katamnesezeitpunkt

1. Unterschied zwischen Prä- und Post-Messung (Kurzfristiger Einfluss)

- Es zeigt sich keine signifikante Abnahme für „GMF“ sowie für die Mehrheit der gruppenspezifischen Skalen. Lediglich die Skala „Ausländer“ weist eine signifikante Vorurteilsreduktion auf (vgl. Tab. 1).

Tab. 1: Vergleich von Prä- und Postmessung (Wilcoxon-Rangsummen-Test, N = 24)

	z	p
„GMF“	- 0.11	.46
„Ausländer“	- 2.56	.01*
„Juden“	- 0.18	.43
„Muslime“	- 0.29	.39
„Homosexuelle“	- 0.84	.20
„Obdachlose“	- 0.41	.34

*einseitige Signifikanz, $p < .05$

2. Unterschied zwischen Prä-Messung und Katamnese (Langfristiger Einfluss)

- Der Wilcoxon-Test ergibt eine signifikante Reduktion von „GMF“. Dies gilt auch für die gruppenspezifischen Skalen „Ausländer“, „Muslime“, „Homosexuelle“ und „Obdachlose“ (vgl. Tab. 2).

Tab. 2: Vergleich von Prä-Messung und Katamnese (Wilcoxon-Rangsummen-Test, N = 23)

	z	p
„GMF“	- 2.31	.01*
„Ausländer“	- 2.32	.01*
„Juden“	- 0.82	.21
„Muslime“	- 1.80	.04*
„Homosexuelle“	- 1.73	.04*
„Obdachlose“	- 2.29	.01*

*einseitige Signifikanz, $p < .05$

Diskussion

- Unmittelbar im Anschluss an das Training war mehrheitlich kein signifikanter Vorurteilsrückgang messbar. Die unveränderten Vorurteile können dadurch erklärt werden, dass das Training auf eine Infragestellung bisheriger Einstellungen zu benachteiligten Minderheiten zielt (van Keuk & Gießler, 2005). Hierauf reagieren die Teilnehmer eventuell zunächst mit selbstwertschützender Abwehr und kurzfristig vorhandener Veränderungsresistenz.
- Die Vorurteile bezüglich der meisten Minderheiten sind zum Katamnesezeitpunkt, 23 Monate nach dem Training, signifikant geringer ausgeprägt als vor dem Training. Dies lässt sich zum Einen durch die oben genannten Trainingsimpulse erklären. Zum Anderen ist hier auch Dadder (1987) anzuführen, nach dem Einstellungsänderungen Zeit brauchen und daher nur langfristig nachweisbar sind.

Fazit

- Das Training hat seine Ziele auf der Ebene der **langfristigen affektiven Einstellungsänderungen** vor allem bezüglich der genannten Subgruppen erreicht.
- Eine Verbreitung von Diversity-Trainings zur Verbesserung der Gesundheitsversorgung und Beratung von Minderheiten ist wünschenswert.

Literatur

- Dadder, R. (1987). *Interkulturelle Orientierung: Analyse ausgewählter interkultureller Orientierungsprogramme*. Saarbrücken: Breitenbach.
- Heitmeyer, W. (Hrsg.). (2005). *Deutsche Zustände. Folge 3*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Kiselica, M.S., Maben, P. & Locke, D.C. (1999). Do multicultural education and diversity appreciation training reduce prejudice among counseling trainees? *Journal of Mental Health Counseling*, 21 (3), 240-255.
- van Keuk, E. & Gießler, W. (2005). *Diversity Training*. Unveröffentlichte Ausbildungsunterlagen.