

Diversity-Trainings im deutschsprachigen Raum

Zusammenfassung der Online-Befragung



Prof. Dr. Anette Rohmann, Dr. Agostino Mazziotta & Dipl.-Psych. Verena Piper
Lehrgebiet Community Psychology

Kontakt: diversity@fernuni-hagen.de

Stand: 01. März 2013

Warum haben wir die Befragung durchgeführt?

Das Thema „Diversity“ ist ein aktuelles und relevantes Thema, zu dem zahlreiche Trainingsmaßnahmen durchgeführt werden. Es lagen bisher keine systematischen Befunde zur Praxis von Diversity-Trainings im deutschsprachigen Raum vor.

Aus wissenschaftlicher Sicht wurde in letzter Zeit vermehrt darauf hingewiesen, dass es zu wenig Austausch zwischen Wissenschaft und Praxis zum Thema Diversity gibt und dass somit wertvolle Ressourcen ungenutzt bleiben.

Uns interessiert, ob auch von Praktiker_innen, die im Bereich Diversity-Trainings arbeiten, ein Bedarf und ein Nutzen für eine Zusammenarbeit und einen Informationsaustausch zwischen Praxis und Forschung gesehen werden. Falls dies der Fall ist, möchten wir erfahren, zu welchen Themen Ihrer Meinung nach Praxis und Wissenschaft voneinander lernen können und wie ein solcher Prozess gestaltet werden sollte.

Was ist in dieser Befragung mit **Diversity (Trainings)** gemeint?

Diversity – Verschiedenheit oder Vielfalt – bezieht sich darauf, dass Menschen sich auf sehr vielen Dimensionen unterscheiden können, z.B. kultureller Hintergrund, Geschlecht, Alter, soziale Herkunft, sexuelle Identität, Religion oder Weltanschauung.

Den Begriff **Diversity-Trainings** verwenden wir in dieser Befragung als Oberbegriff für Maßnahmen zur Förderung von sozialen Kompetenzen, um konstruktiv und erfolgreich mit Personen zu interagieren, die einer anderen ethnischen, religiösen oder anderweitig definierten Gruppe angehören. Wenn in der Befragung von Diversity-Trainings gesprochen wird, sind selbstverständlich auch interkulturelle Trainings, Anti-bias-Trainings, Gender-Trainings, Antidiskriminierungstrainings, Social Justice-Trainings etc. gemeint.

Was sind die zentralen Ziele der Befragung?

- ① Wie ist die Trainingspraxis zum Thema Diversity-Trainings im deutschsprachigen Raum? Hier interessieren uns vor allem folgende Aspekte:
 - Wer führt Diversity-Trainings durch?
 - Mit welchen Zielgruppen und in welchen Kontexten werden die Trainings durchgeführt?
 - Welche Inhalte und Methoden werden in den Trainings eingesetzt?
 - Wie sieht die Evaluationspraxis aus?
- ② Wird seitens der Praxis ein Bedarf für eine Zusammenarbeit von Wissenschaft und Praxis gesehen? In welchen Bereichen ist dies der Fall? Wie sollte ein solcher Prozess gestaltet werden?

Methode

- Online-Fragebogen
- Erhebungszeitraum: 31.08.2012 – 25.02.2013
- Gewinnung der Teilnehmenden:
 - Direkte Ansprache von Experten_innen
 - Einschlägige Internetportale, Newsletter, Social Media
 - Anzeigen in Zeitschriften (online und print)



3%

Willkommen zur Online-Umfrage "Diversity Trainings im deutschsprachigen Raum"

Der Umgang mit sozialer Diversität ist eine der wichtigsten Schlüsselkompetenzen in einer immer stärker zusammenwachsenden Welt. Diversity Trainings leisten einen wichtigen Beitrag, diese Schlüsselkompetenz zu trainieren.

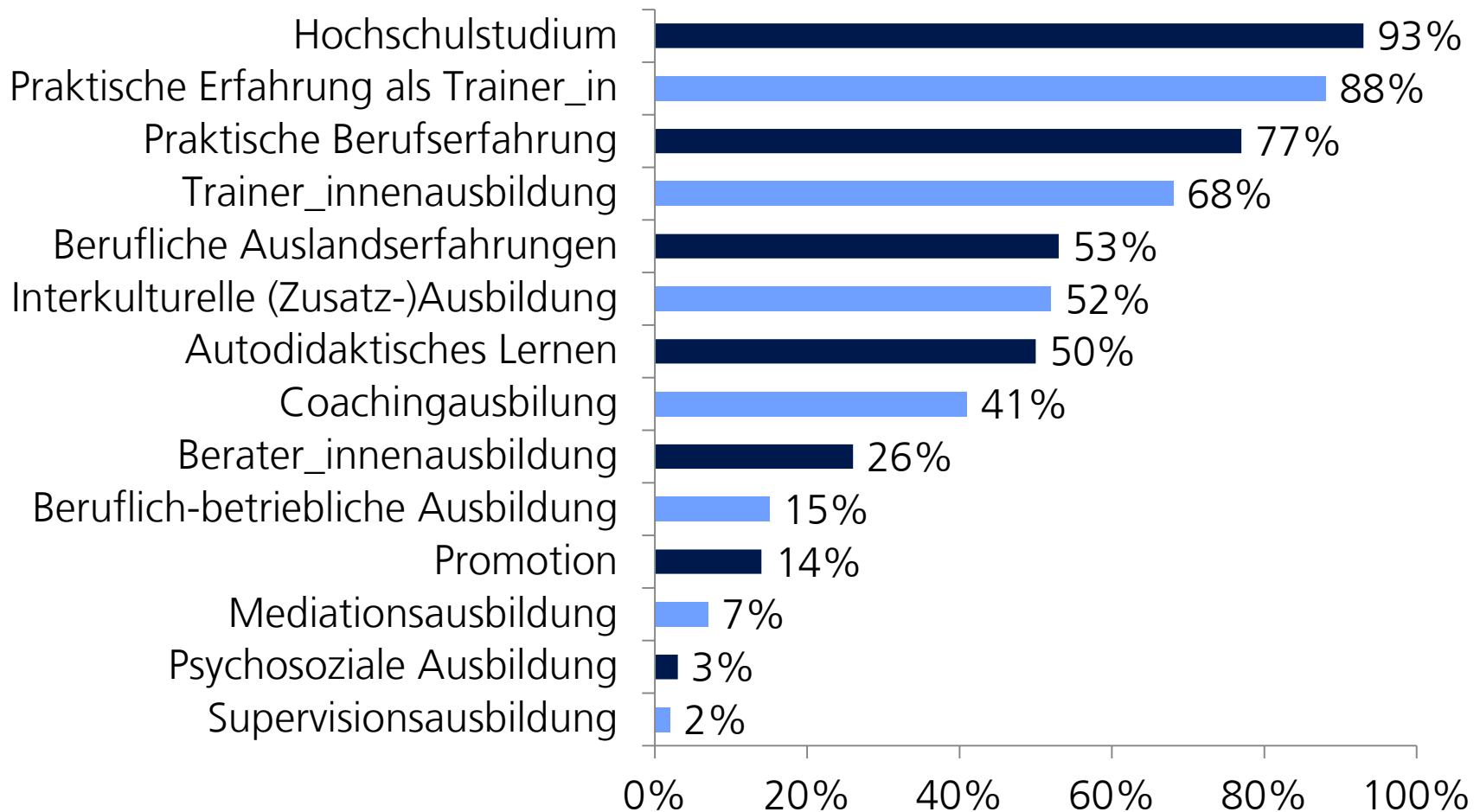
Obwohl immer häufiger Diversity Trainings in Profit- und Non-Profit-Bereichen angeboten werden, ist relativ wenig darüber bekannt, welche Inhalte thematisiert werden, welche Methoden angewendet werden und inwieweit Trainerinnen und Trainer einen Bedarf haben, Erkenntnisse aus der Wissenschaft für ihre praktische Arbeit zu erhalten. Dadurch dient diese Befragung zum einen der Qualitätssicherung von Diversity Trainings und zum anderen der Verbesserung des Austauschs zwischen Wissenschaft und Praxis.

Dieser Fragebogen richtet sich sowohl an Trainerinnen und Trainer, die zu den Themen Diversity (Management), interkulturelle Kompetenzen, Antidiskriminierung, Social Justice etc. arbeiten, Koordinatorinnen und Koordinatoren solcher Trainingsmaßnahmen sowie Personen, die in der Aus- und Weiterbildung von Trainer/innen tätig sind.

Stichprobe

- Insgesamt haben 172 Personen zwischen 25 – 67 Jahren an der Befragung teilgenommen, davon gaben 71% weiblich als Geschlecht an, 28% männlich und 2% anderes (z.B. transsexuell/intersexuell).
- 88% der Befragten haben angegeben, selbst Diversity-Trainings durchzuführen, 28% Diversity-Trainings zu koordinieren und 33% in der Aus- und Weiterbildung von Trainer_innen tätig zu sein (Mehrfachnennungen möglich).
- 80% der Befragten haben angegeben, in Deutschland zu arbeiten, 13% in Österreich, 5% in der Schweiz, 4% im europäischen Ausland und 19% im außereuropäischen Ausland (Mehrfachnennungen möglich).

Welche Qualifikationen haben Sie?



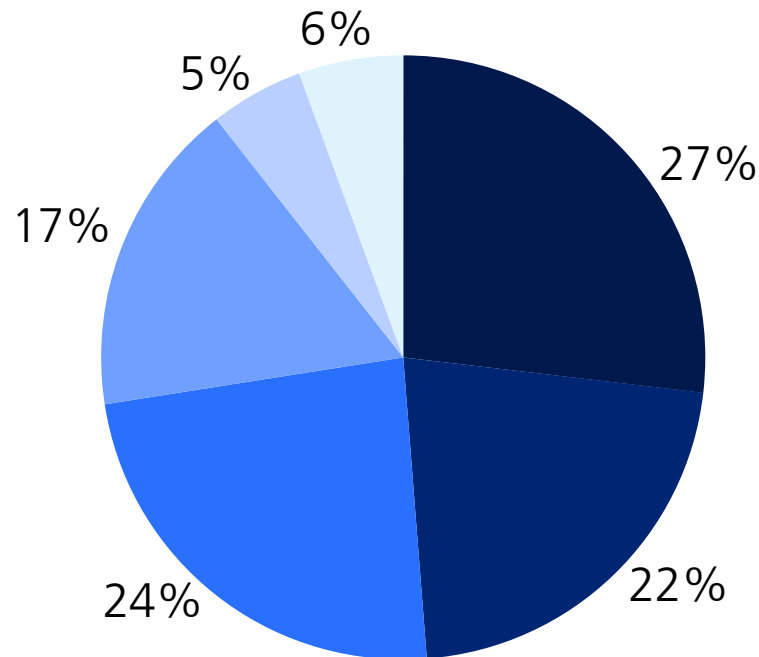
Mehrfachnennungen möglich

Studienfach



Mehrfachnennungen möglich

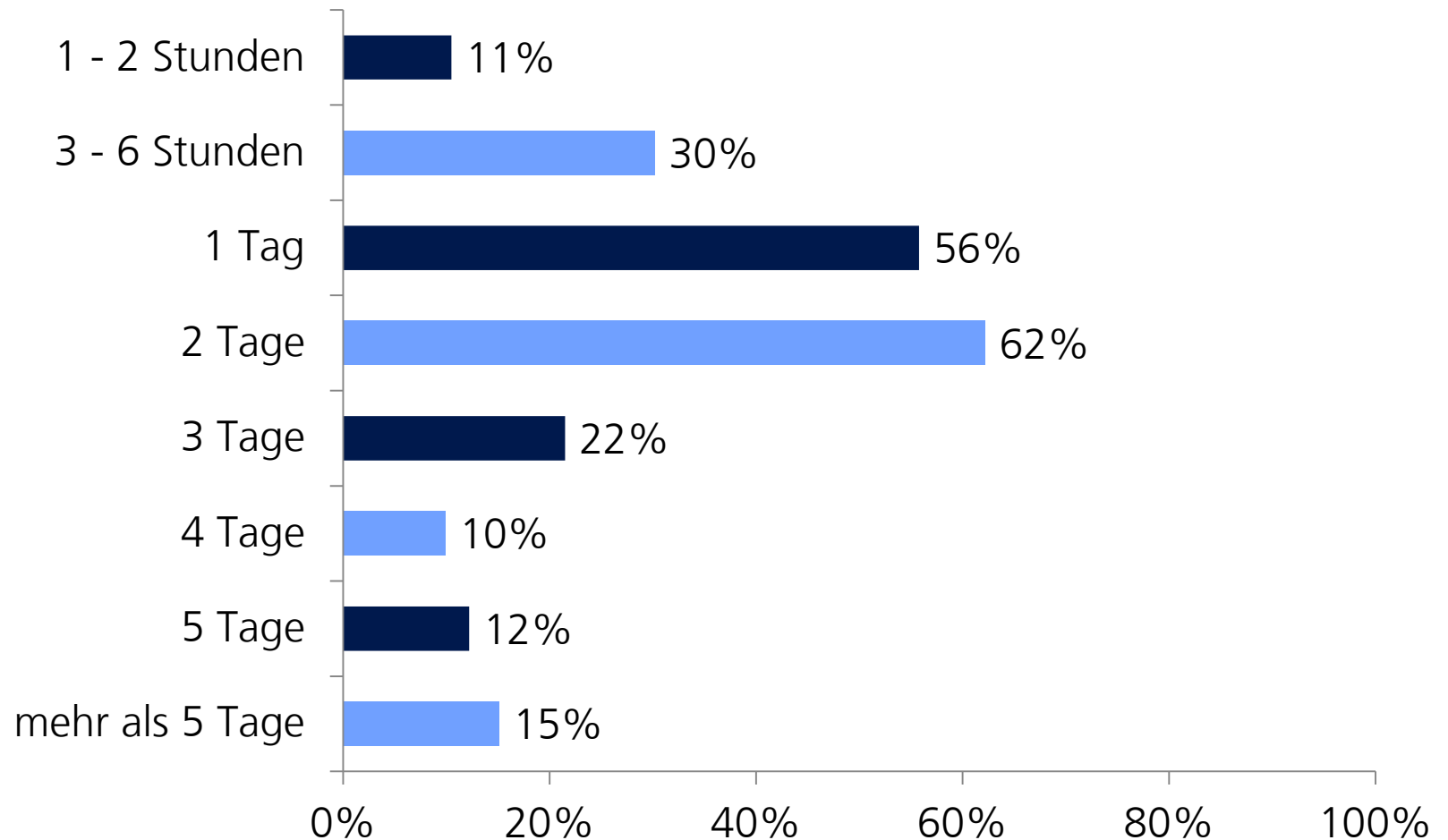
In welchem Umfang führen Sie Trainings durch?



- 1-10 Trainingstage/Jahr
- 20-50 Trainingstage/Jahr
- 80-100 Trainingstage/Jahr

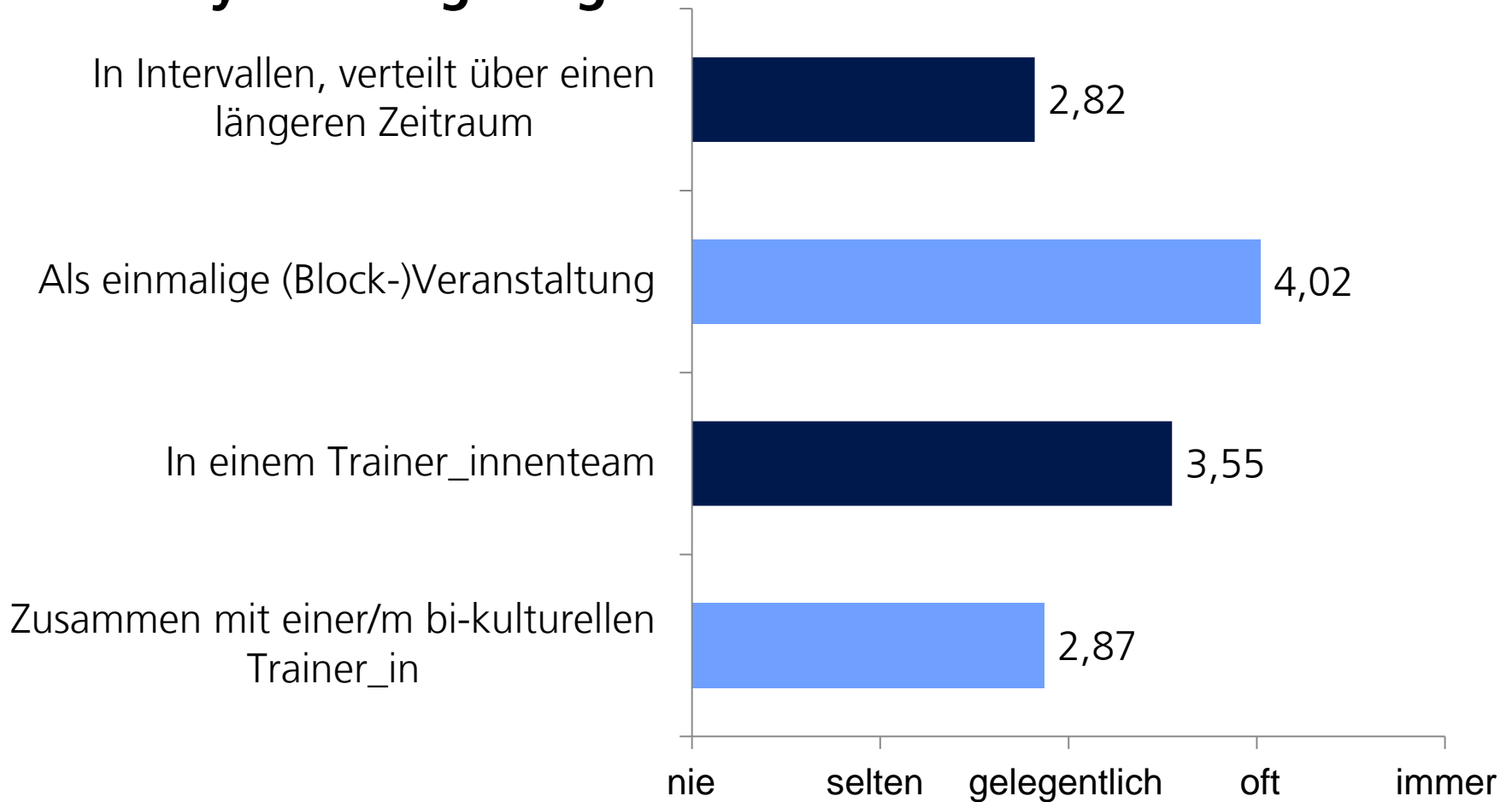
- 10-20 Trainingstage/Jahr
- 50-80 Trainingstage/Jahr
- mehr als 100 Trainingstage/Jahr

Wie lange dauern in der Regel Ihre Diversity-Trainings?



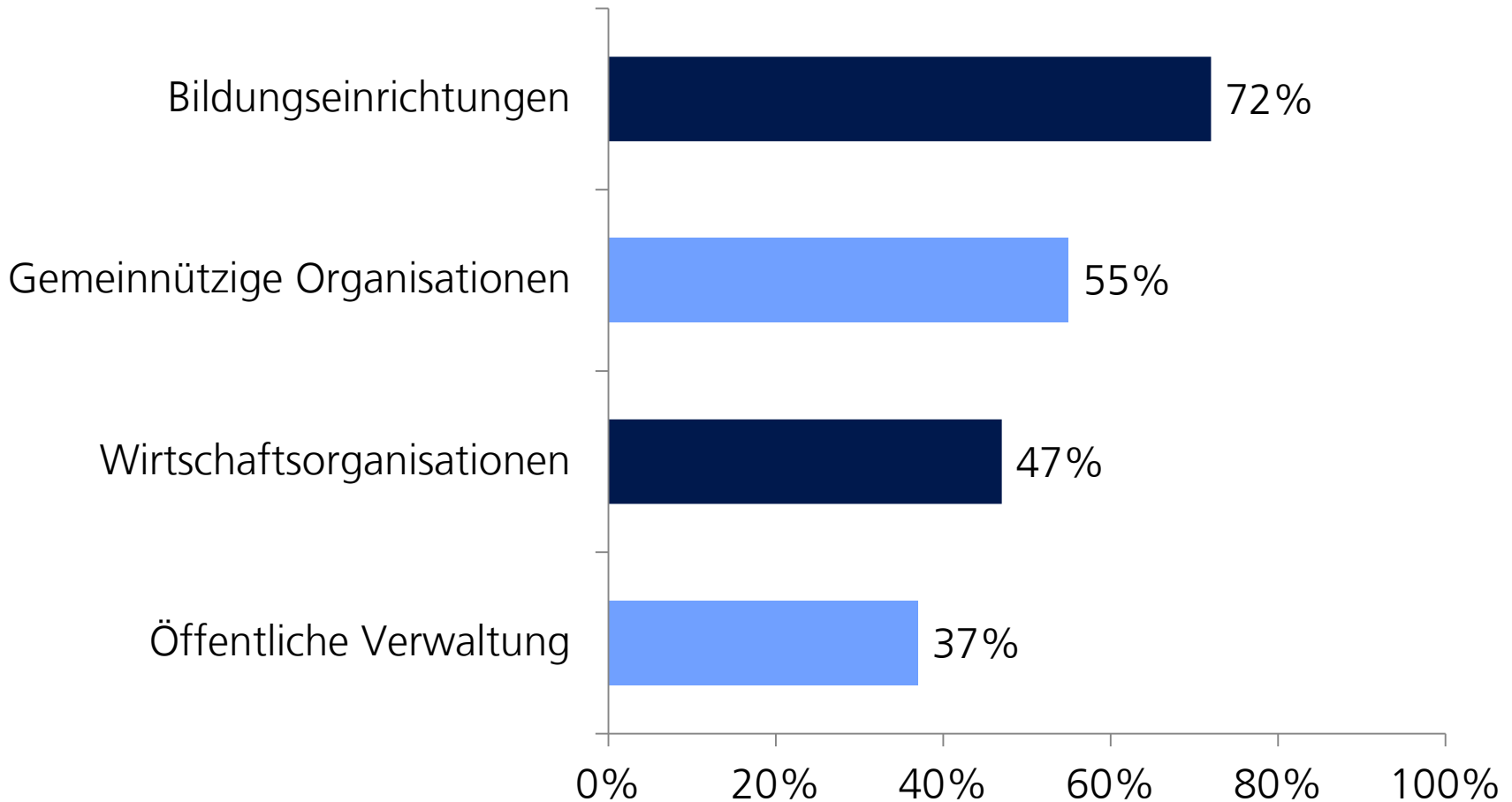
Mehrfachnennungen möglich

Unter welchen Bedingungen werden in der Regel Ihre Diversity-Trainings angeboten?



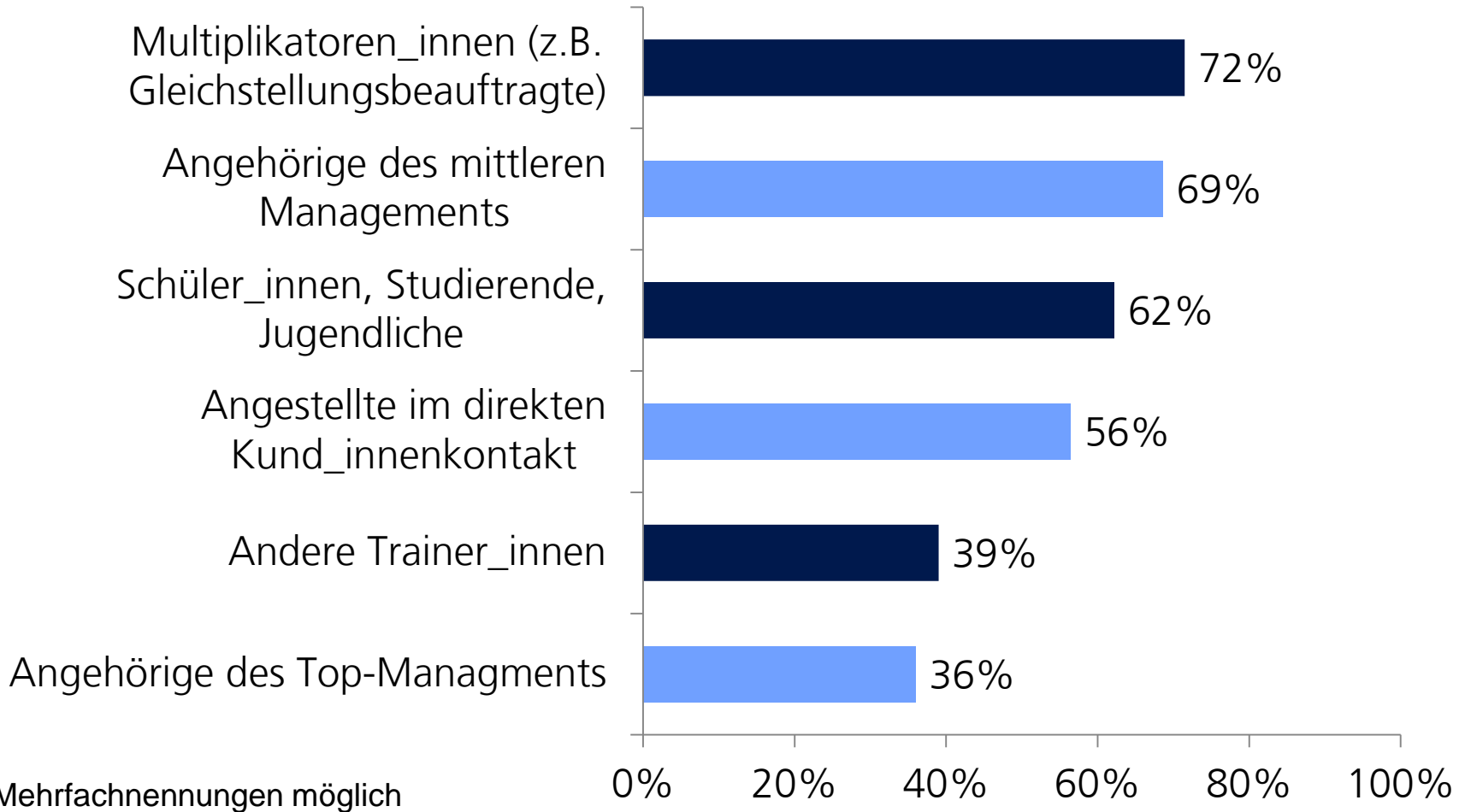
Mittelwerte, Skala: 1 (nie) – 5 (immer)

In welchen organisationalen Kontexten werden Ihre Diversity-Trainings in der Regel durchgeführt?

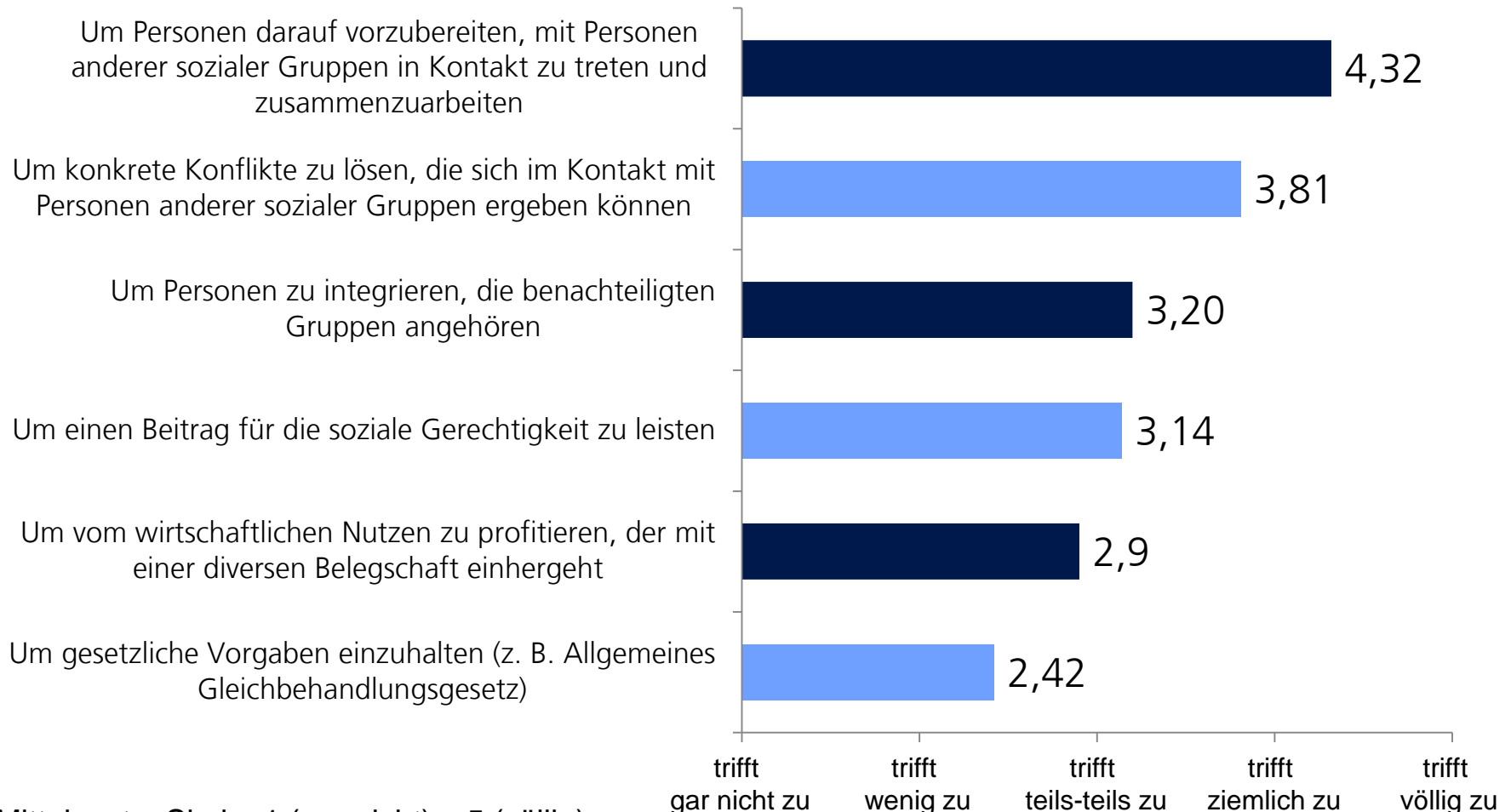


Mehrfachnennungen möglich

Welche Personengruppen gehören in der Regel zur Zielgruppe Ihrer Diversity-Trainingsangebote?



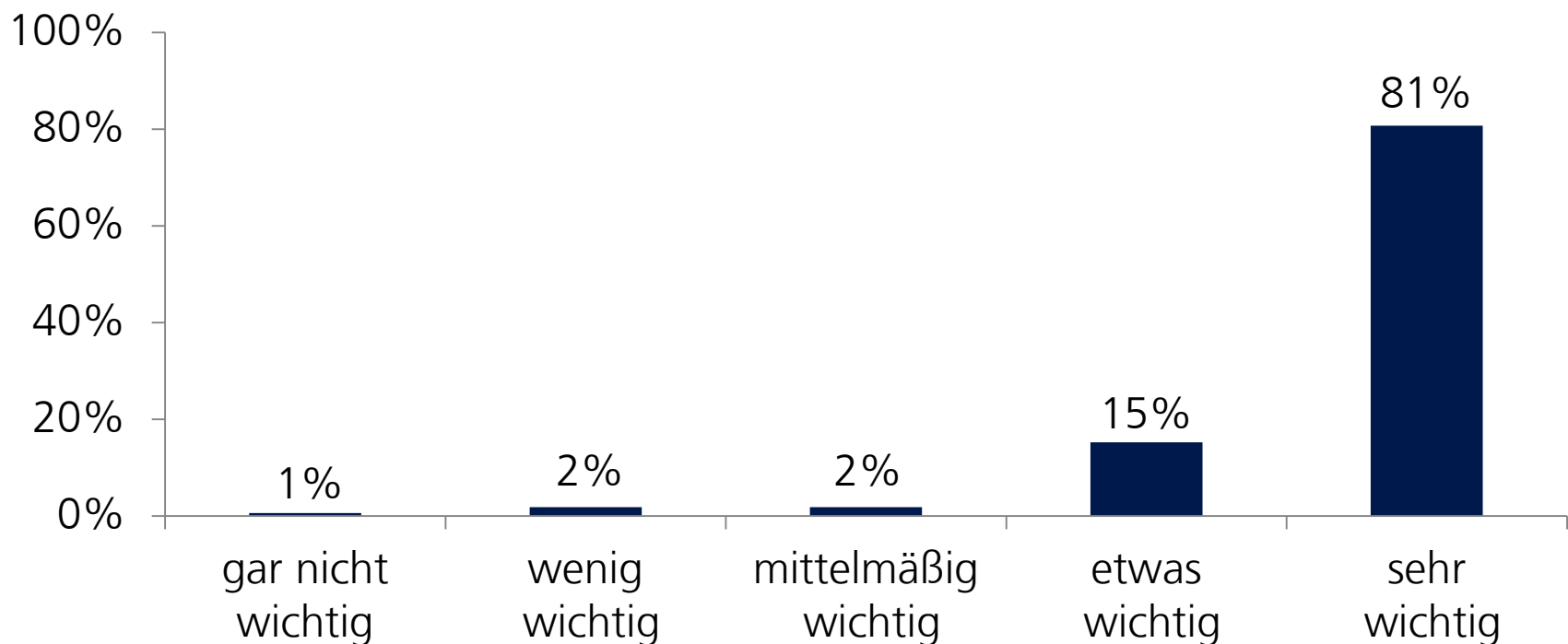
Aus welchen Gründen werden Ihre Diversity-Trainings umgesetzt?



Mittelwerte, Skala: 1 (gar nicht) – 5 (völlig)

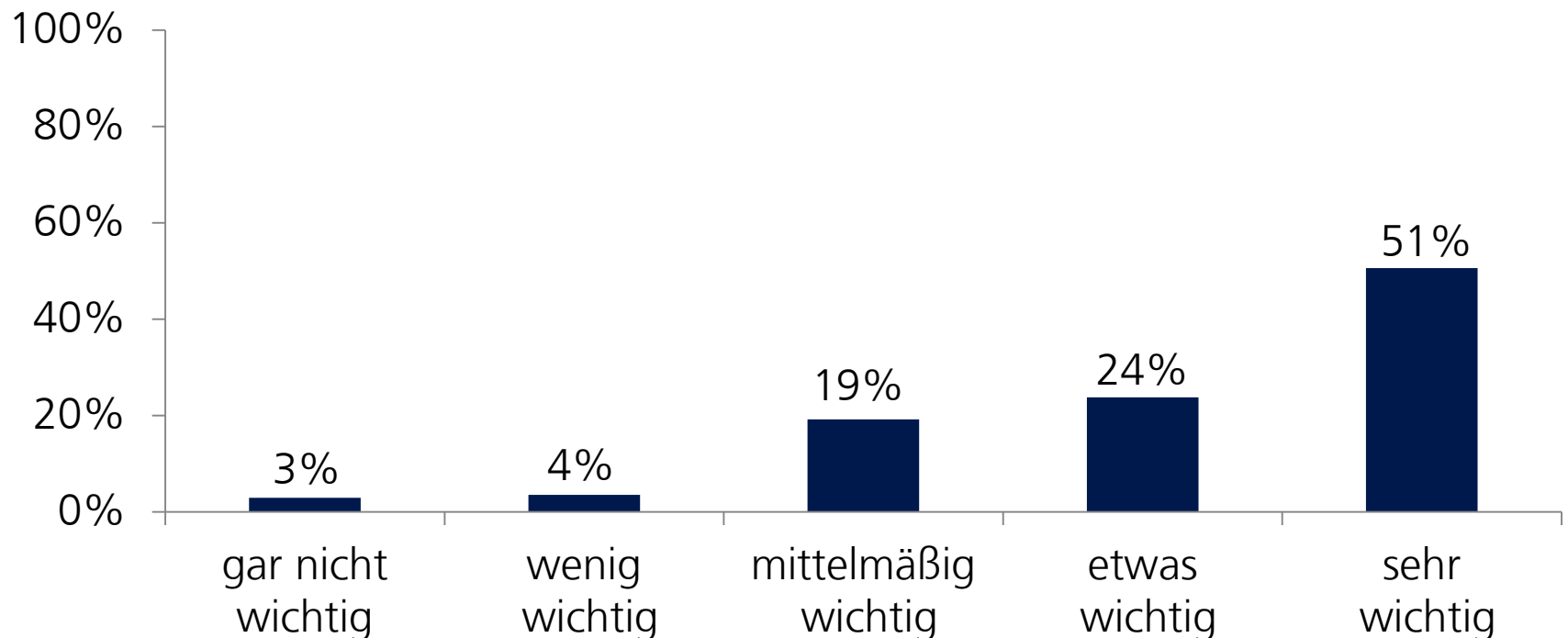
Diversity-Trainings in Organisationen: Unterstützung durch die Organisationsleitung

Wie wichtig ist es Ihrer Meinung nach für den Erfolg eines Diversity-Trainings in Organisationen, dass das Training durch die Organisationsleitung unterstützt wird?

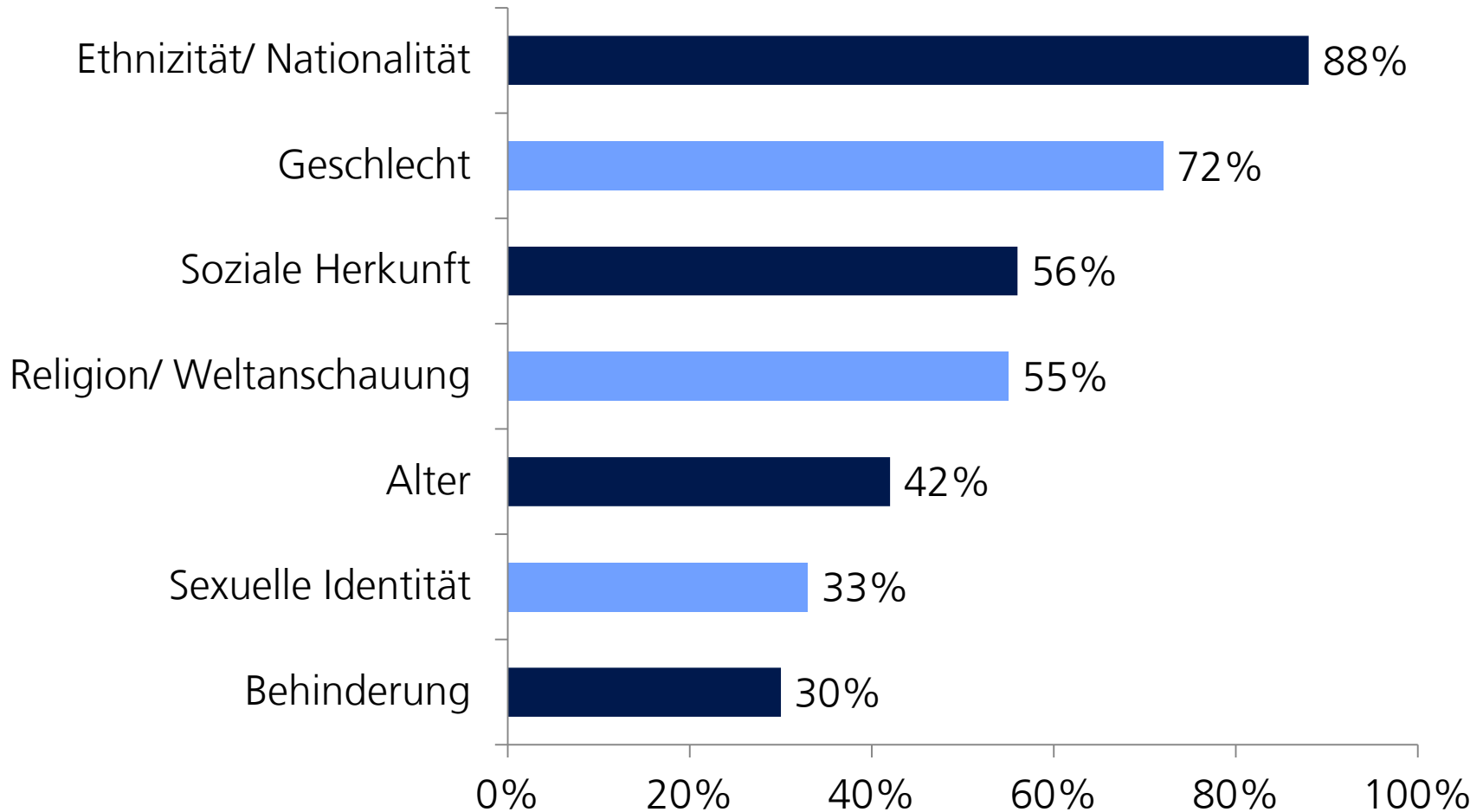


Diversity-Trainings in Organisationen: Einbettung in ein Diversity-Management-Konzept

Wie wichtig ist es Ihrer Meinung nach für den Erfolg eines Diversity-Trainings in Organisationen, dass es in ein übergeordnetes Diversity-Management-Konzept eingebettet ist?

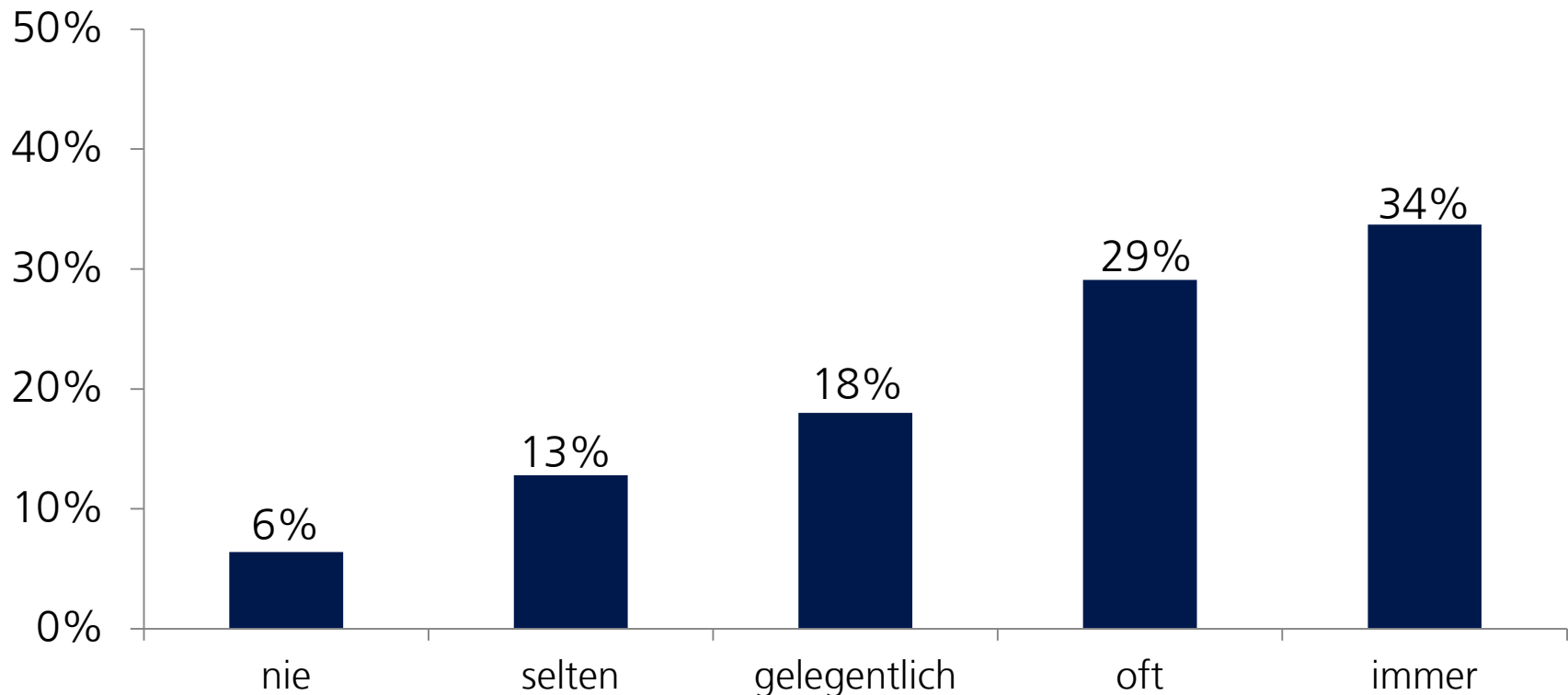


Welche Dimensionen von Diversity werden schwerpunktmäßig in Ihren Trainings bearbeitet?



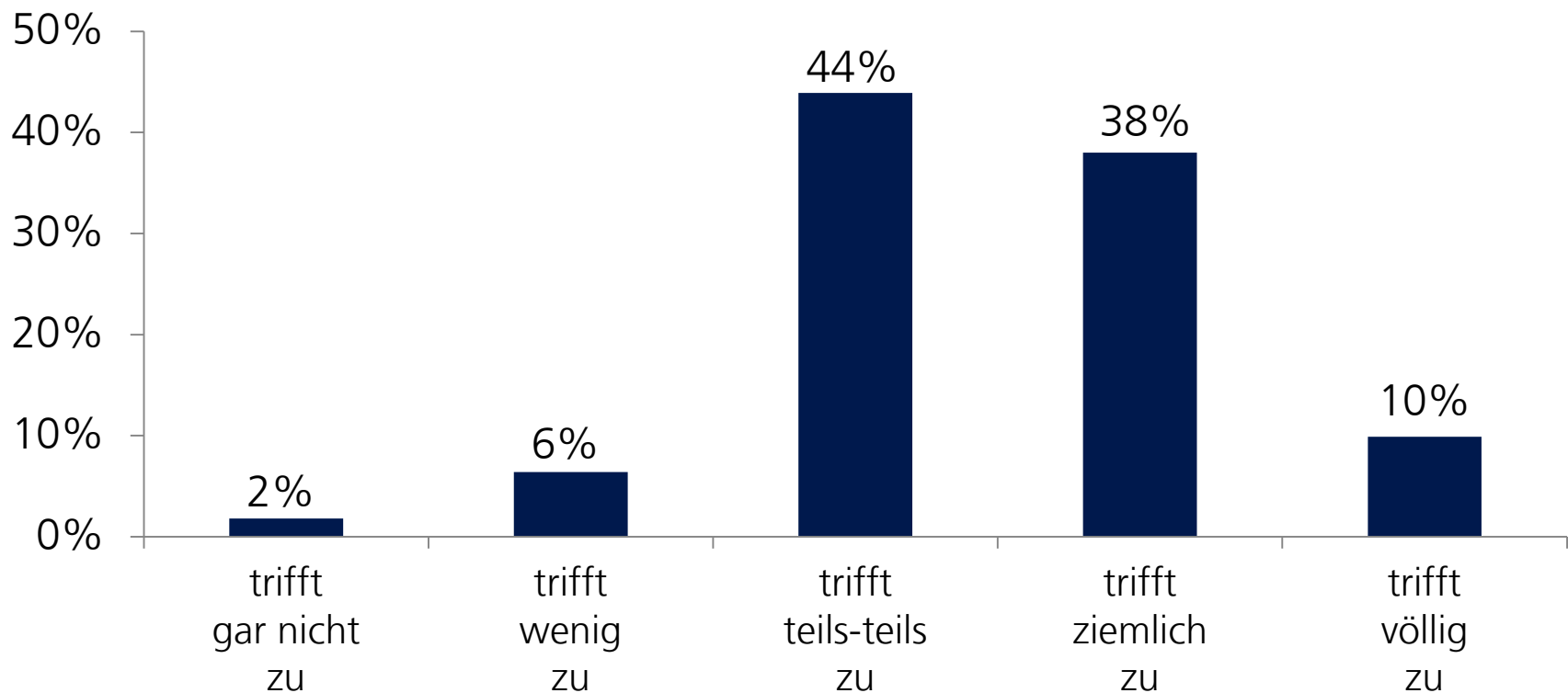
Mehrfachnennungen möglich

Wie häufig führen Sie Trainings durch, in denen mehr als eine Dimension von Diversity schwerpunktmäßig bearbeitet wird?

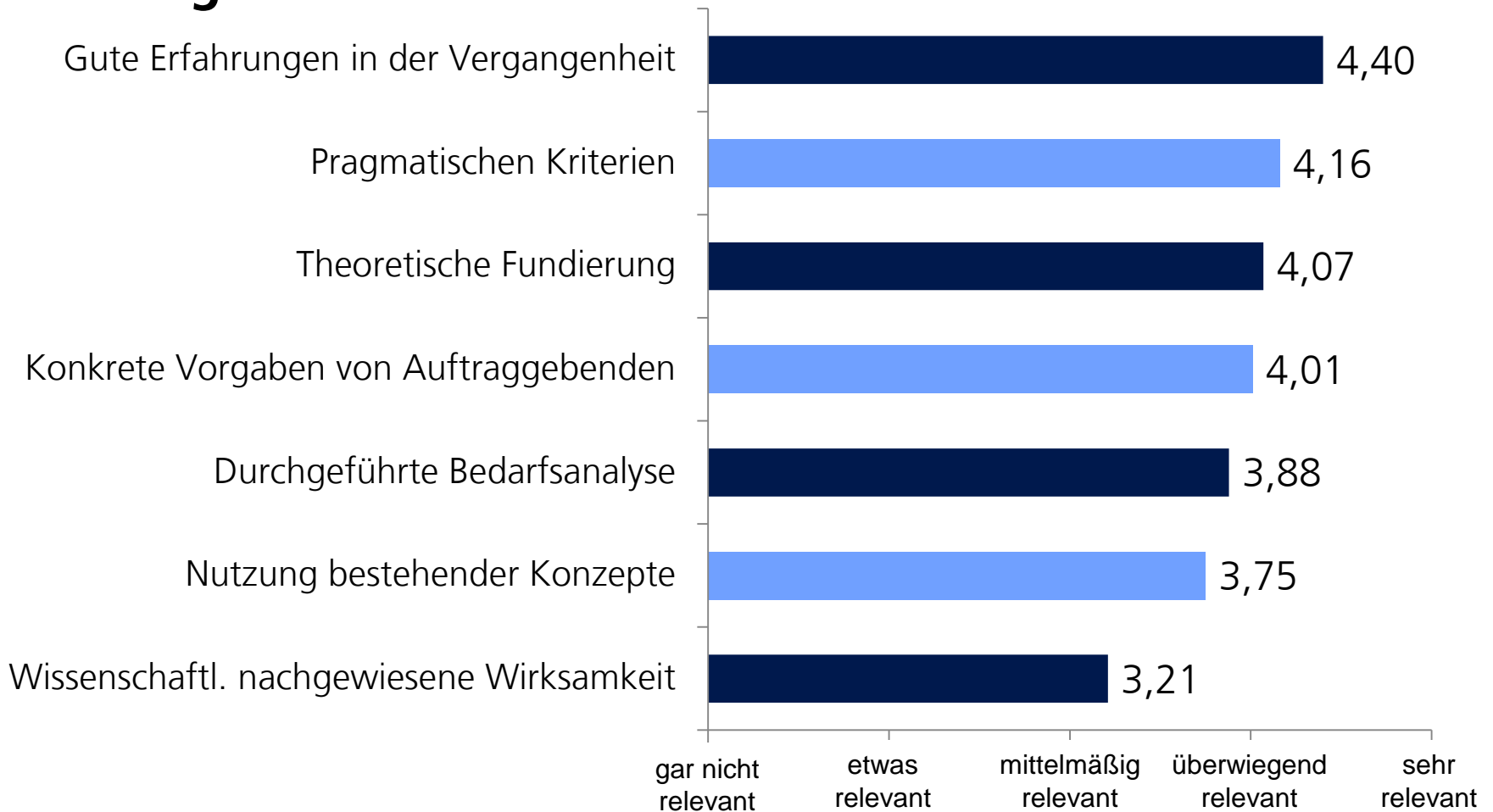


Generalisierbarkeit von Trainingseffekten

Wenn eine Person beispielsweise an einem Training zu „Diversity und Gender“ teilgenommen hat, dann lassen sich die erworbenen Kompetenzen auch auf andere Dimensionen von Diversity übertragen (z. B. sexuelle Identität oder soziale Herkunft).

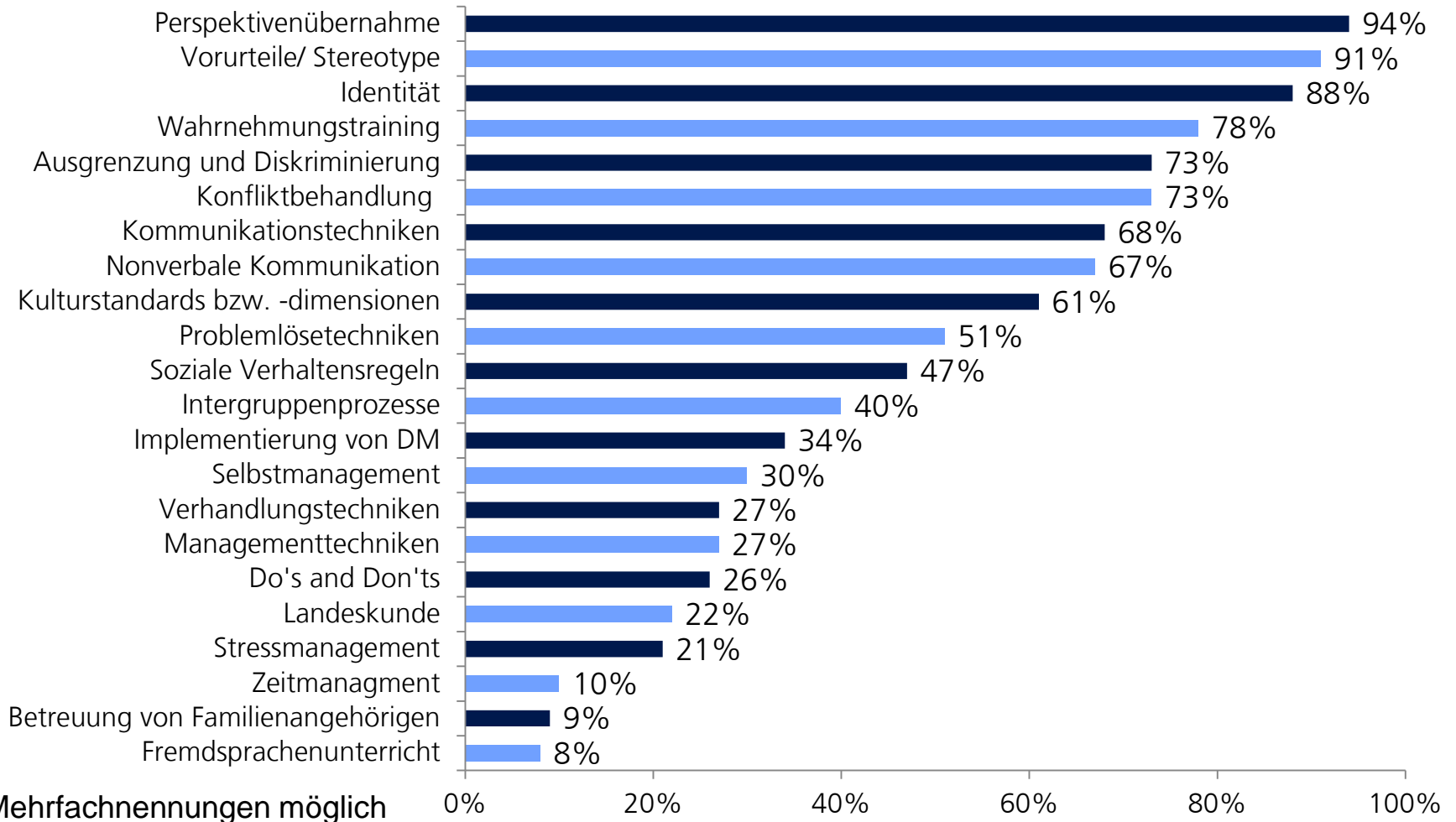


Nach welchen Kriterien gestalten Sie Ihre Diversity-Trainings?

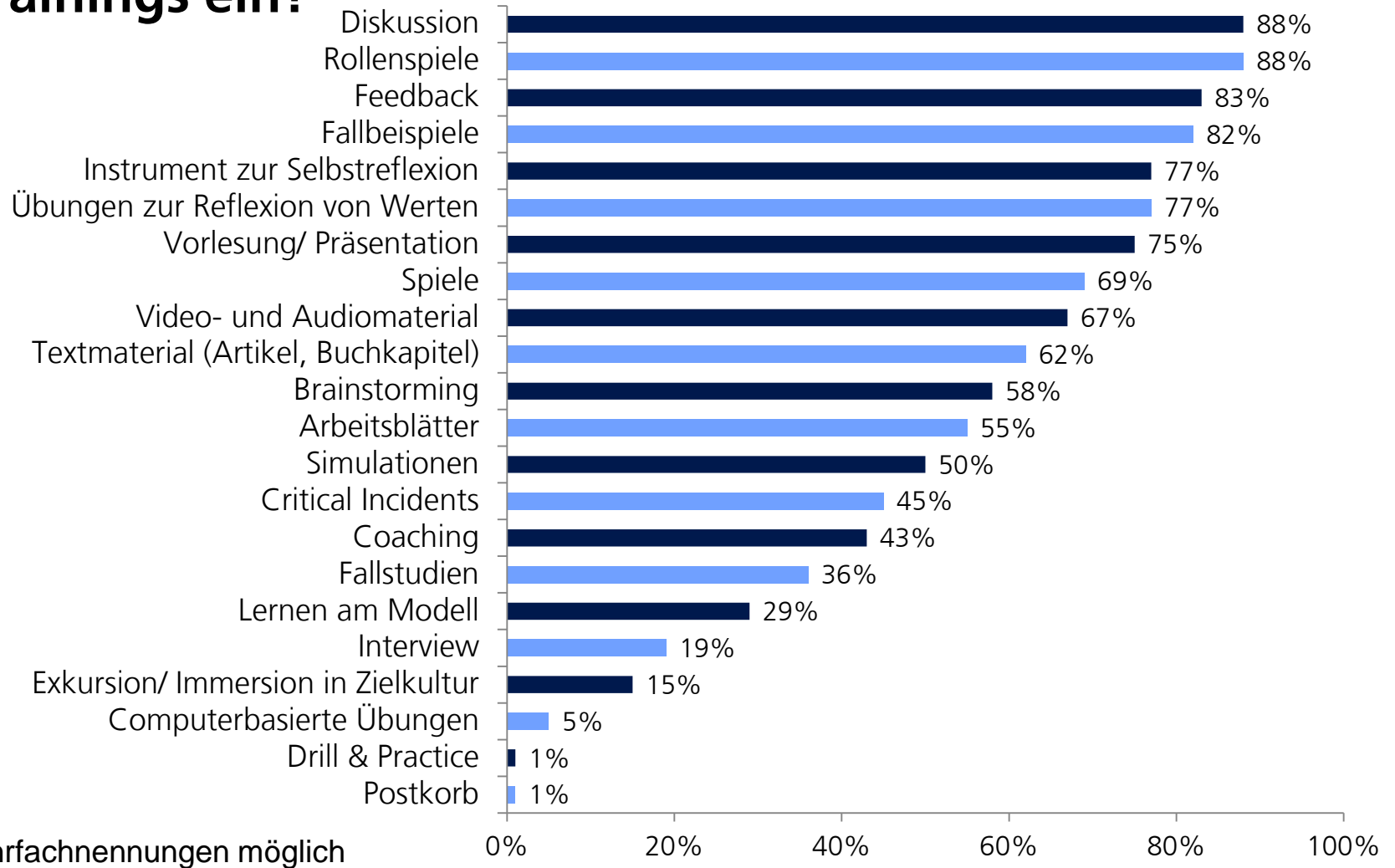


Mittelwerte, Skala: 1 (gar nicht) – 5 (sehr)

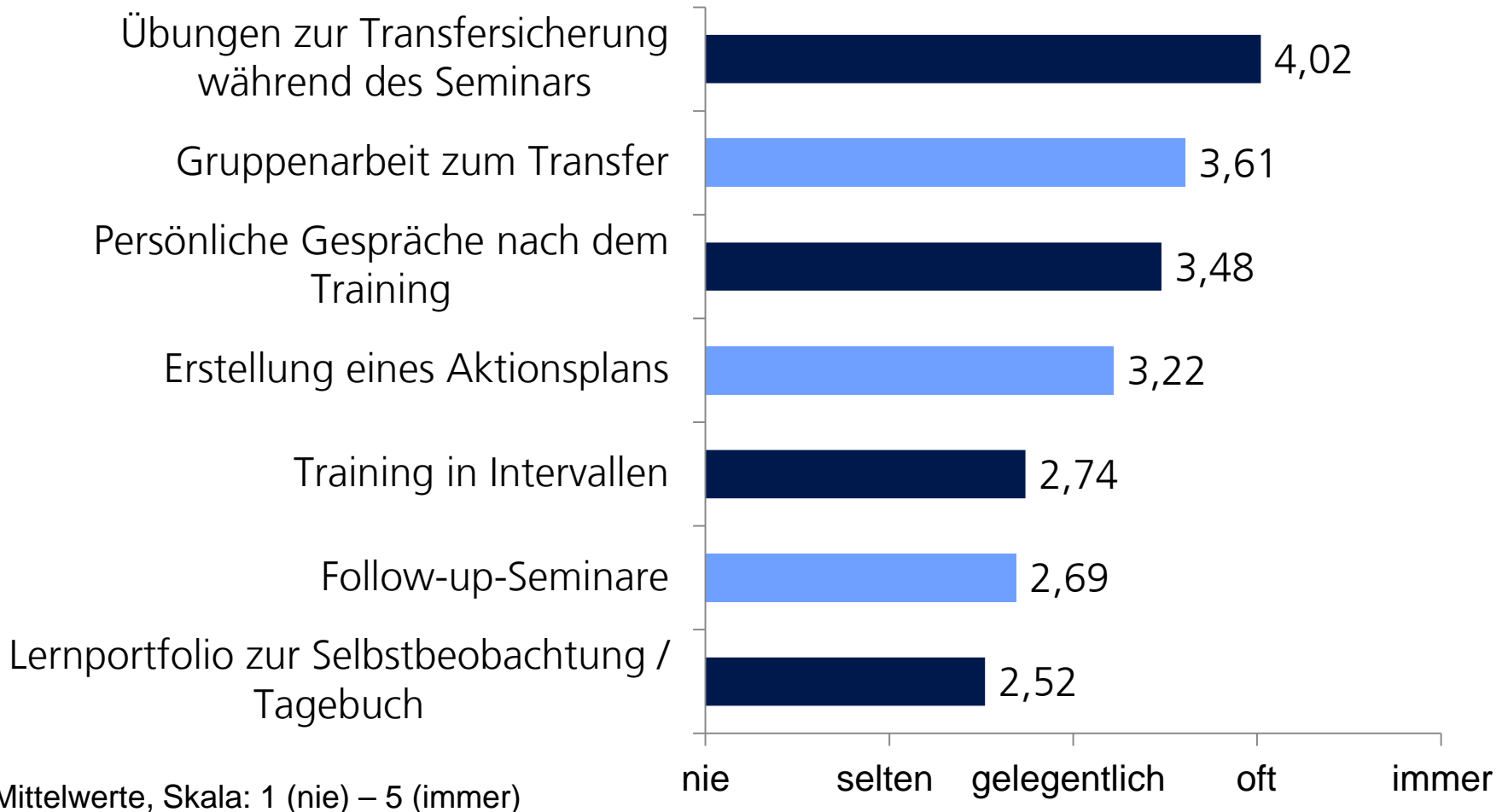
Welche der folgenden Aspekte sind in der Regel Inhalte Ihrer Diversity-Trainings?



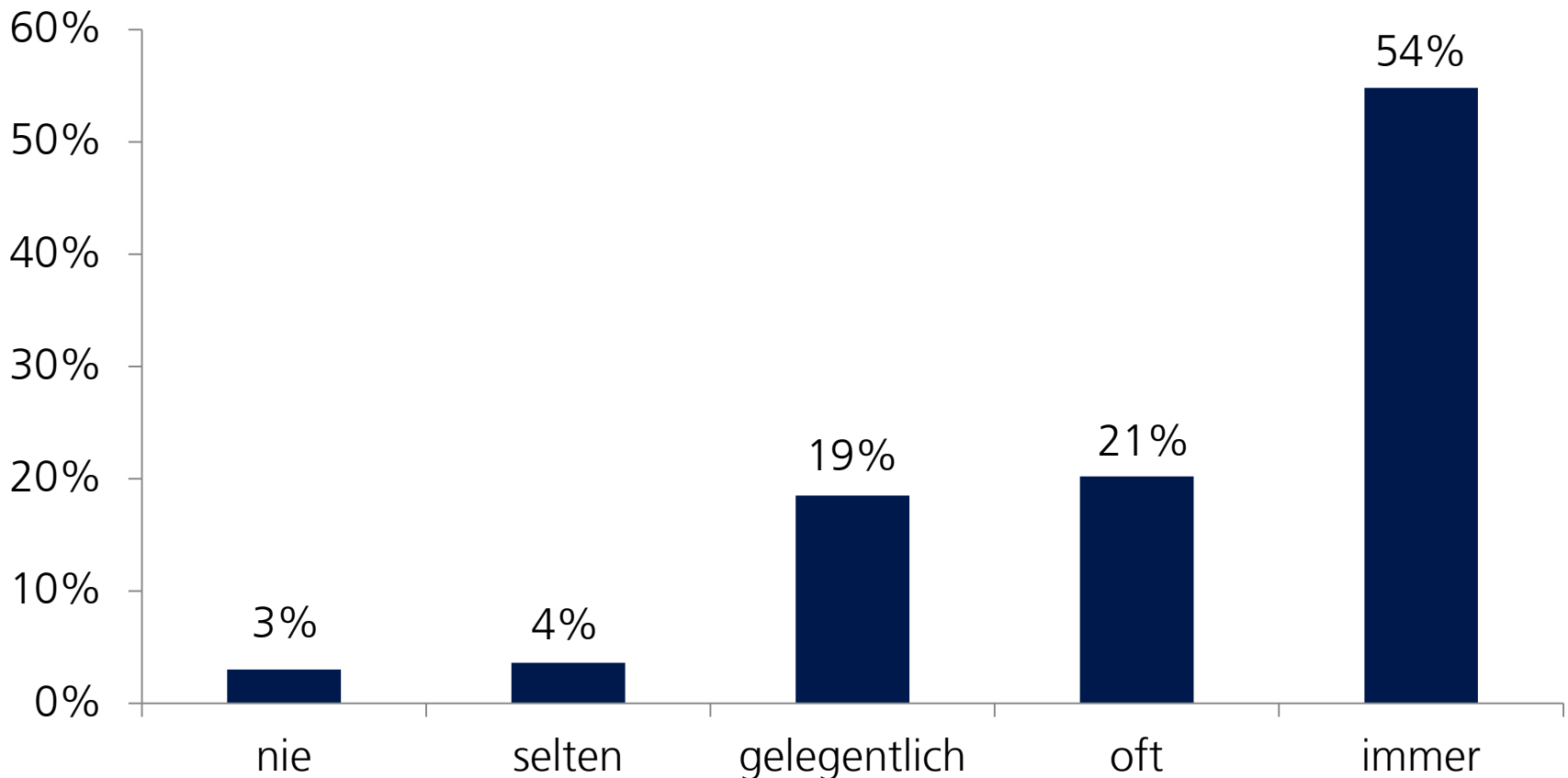
Welche Methoden setzen Sie in der Regel in Ihren Trainings ein?



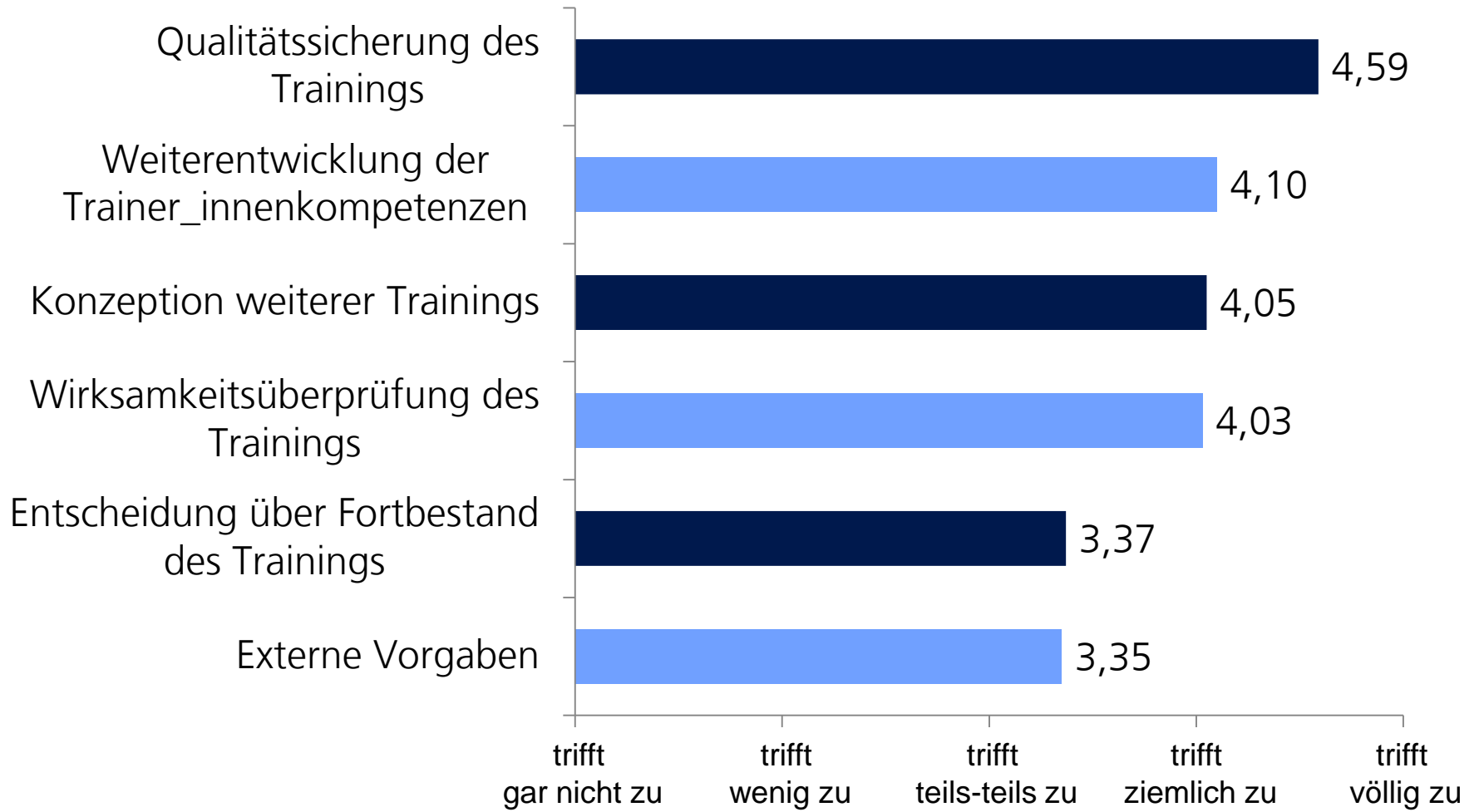
Wie häufig wenden Sie die folgenden Methoden an, um die langfristige Wirksamkeit eines Trainings zu sichern?



Wie häufig werden die Trainingsmaßnahmen evaluiert?

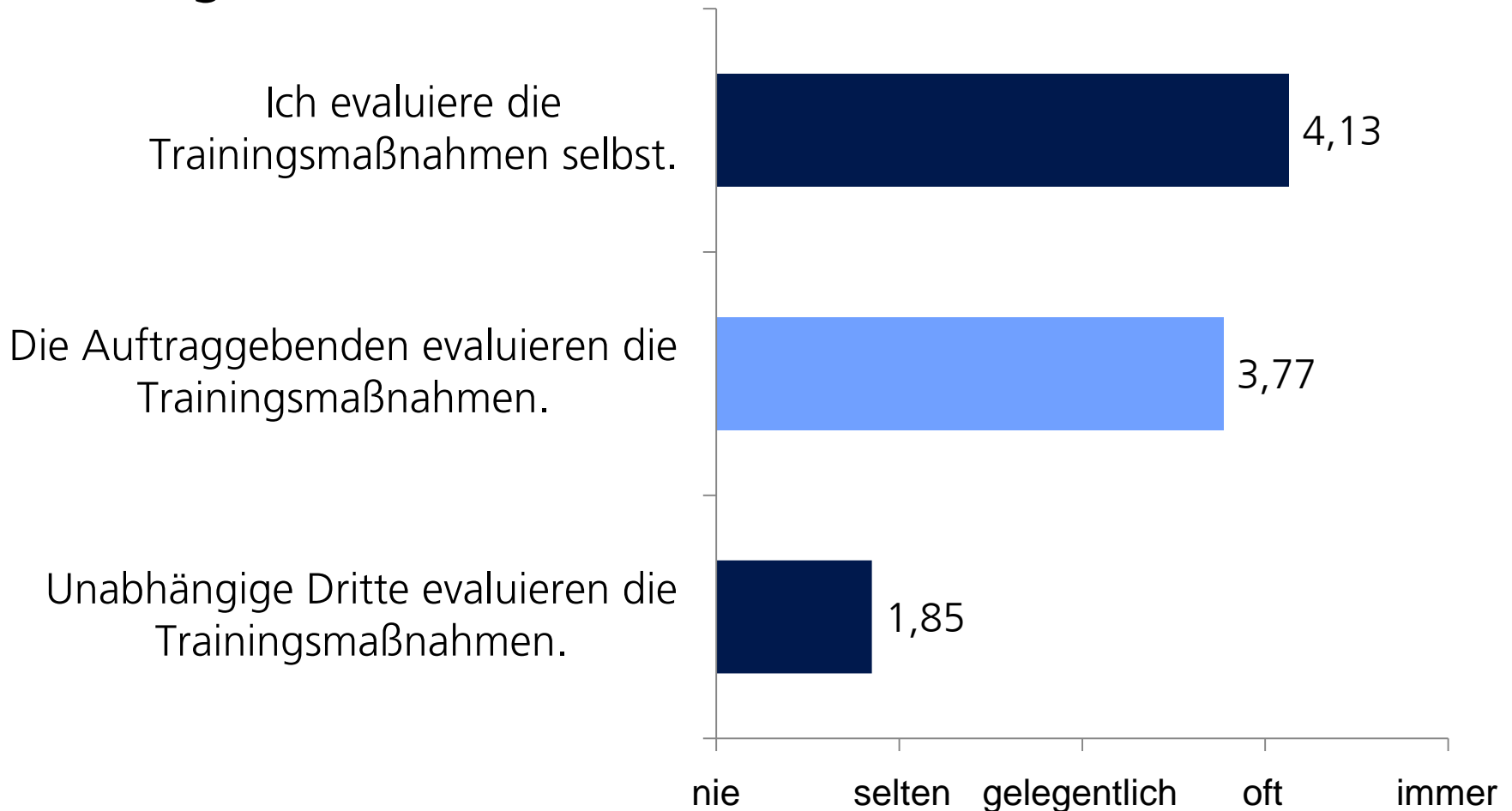


Gründe für Evaluationen



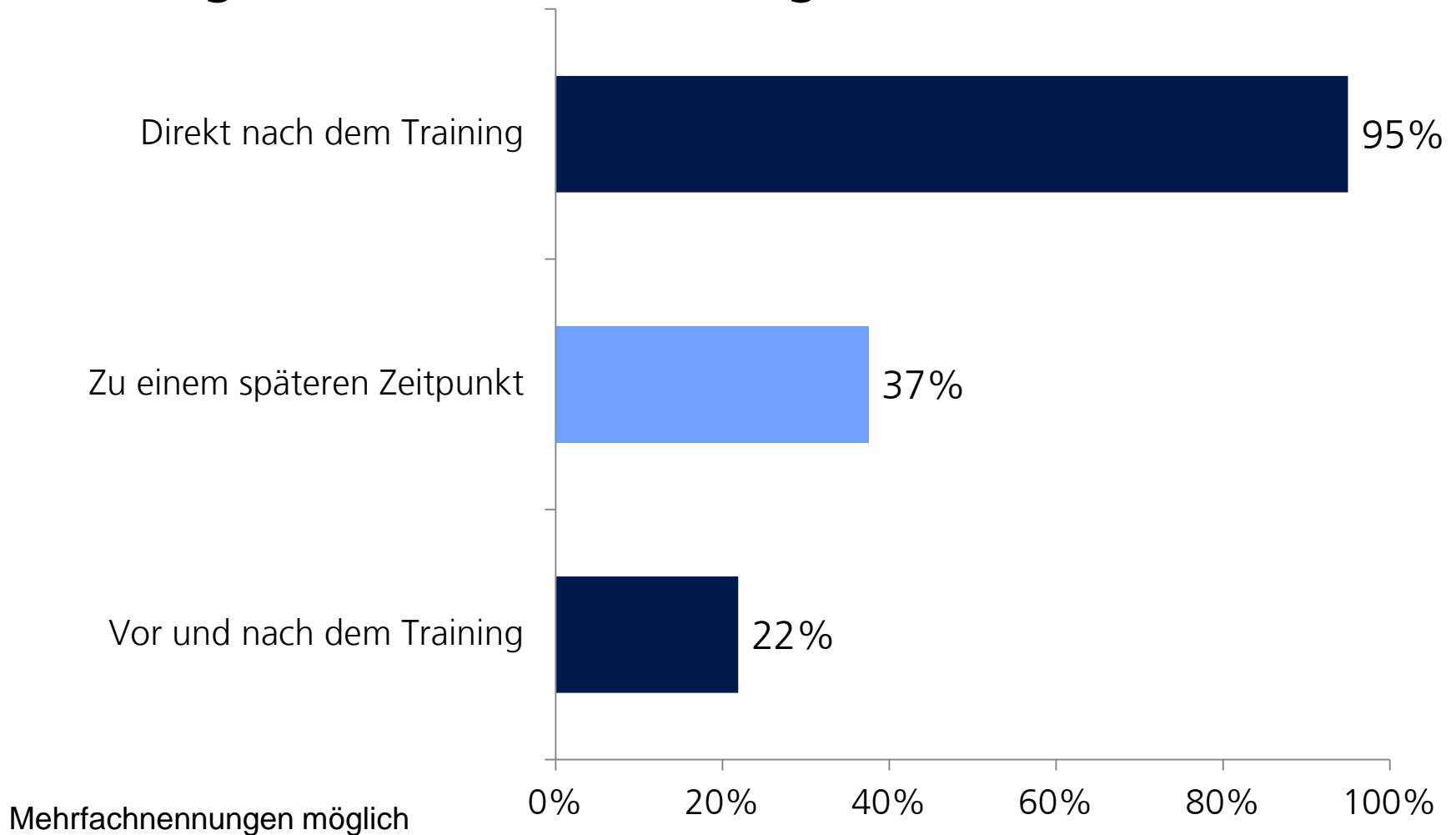
Mittelwerte, Skala: 1 (gar nicht) – 5 (völlig)

Wer führt in der Regel die Evaluation Ihrer Diversity-Trainings durch?

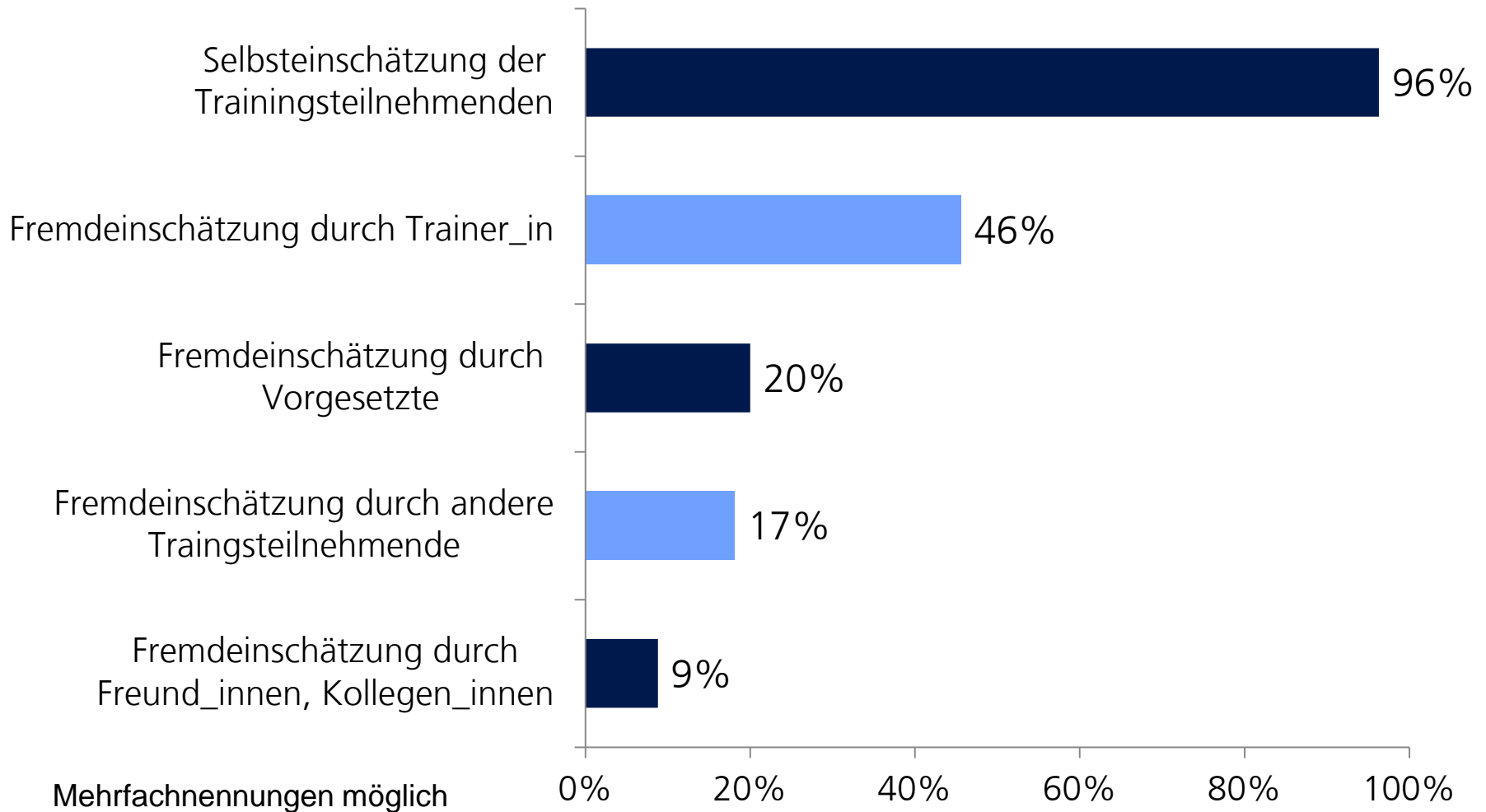


Mittelwerte, Skala: 1 (nie) – 5 (immer)

Zu welchem Zeitpunkt werden die Trainingsteilnehmenden befragt?

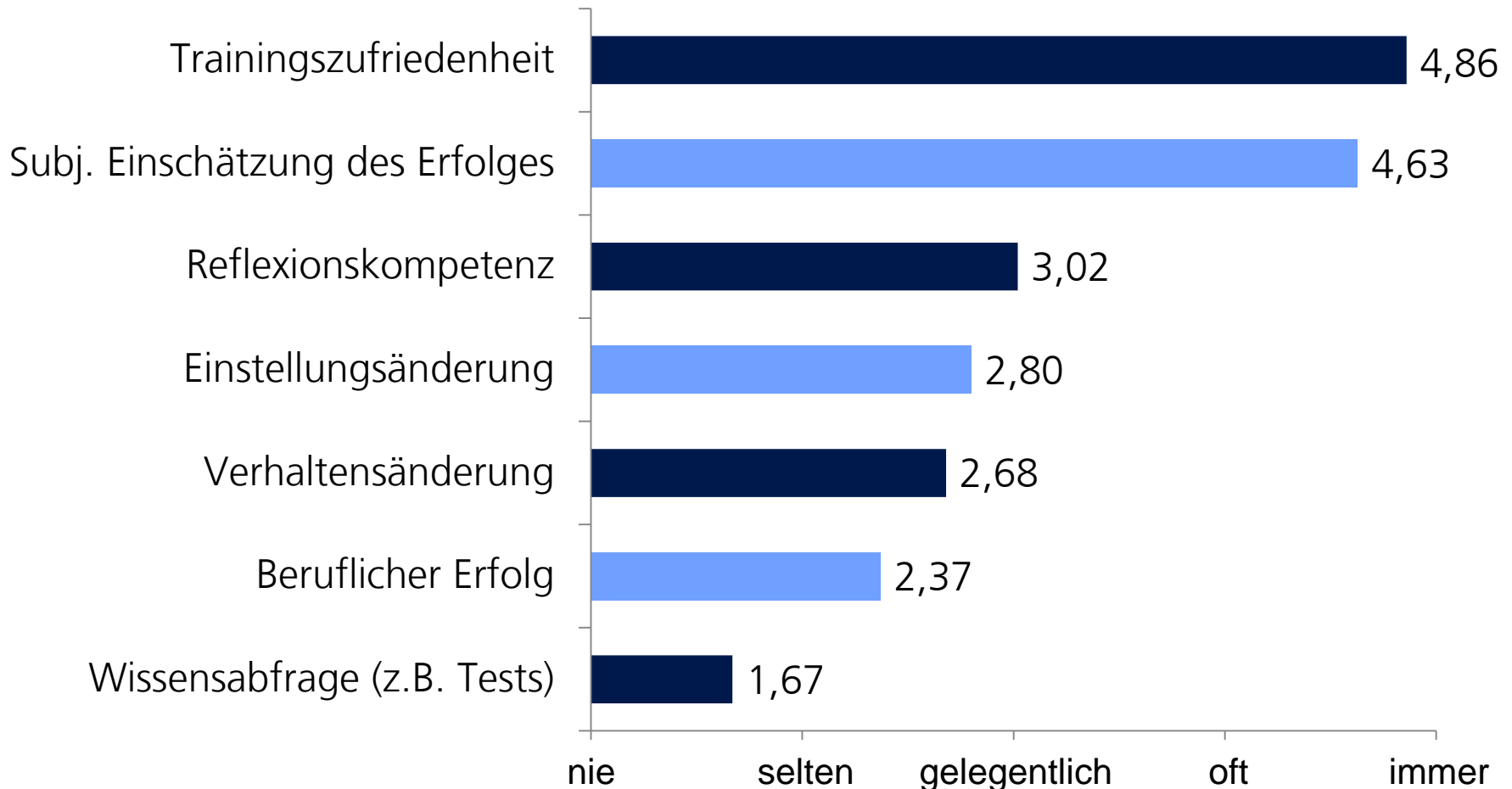


Welche Einschätzungen werden bei der Evaluation Ihrer Diversity-Trainings berücksichtigt?



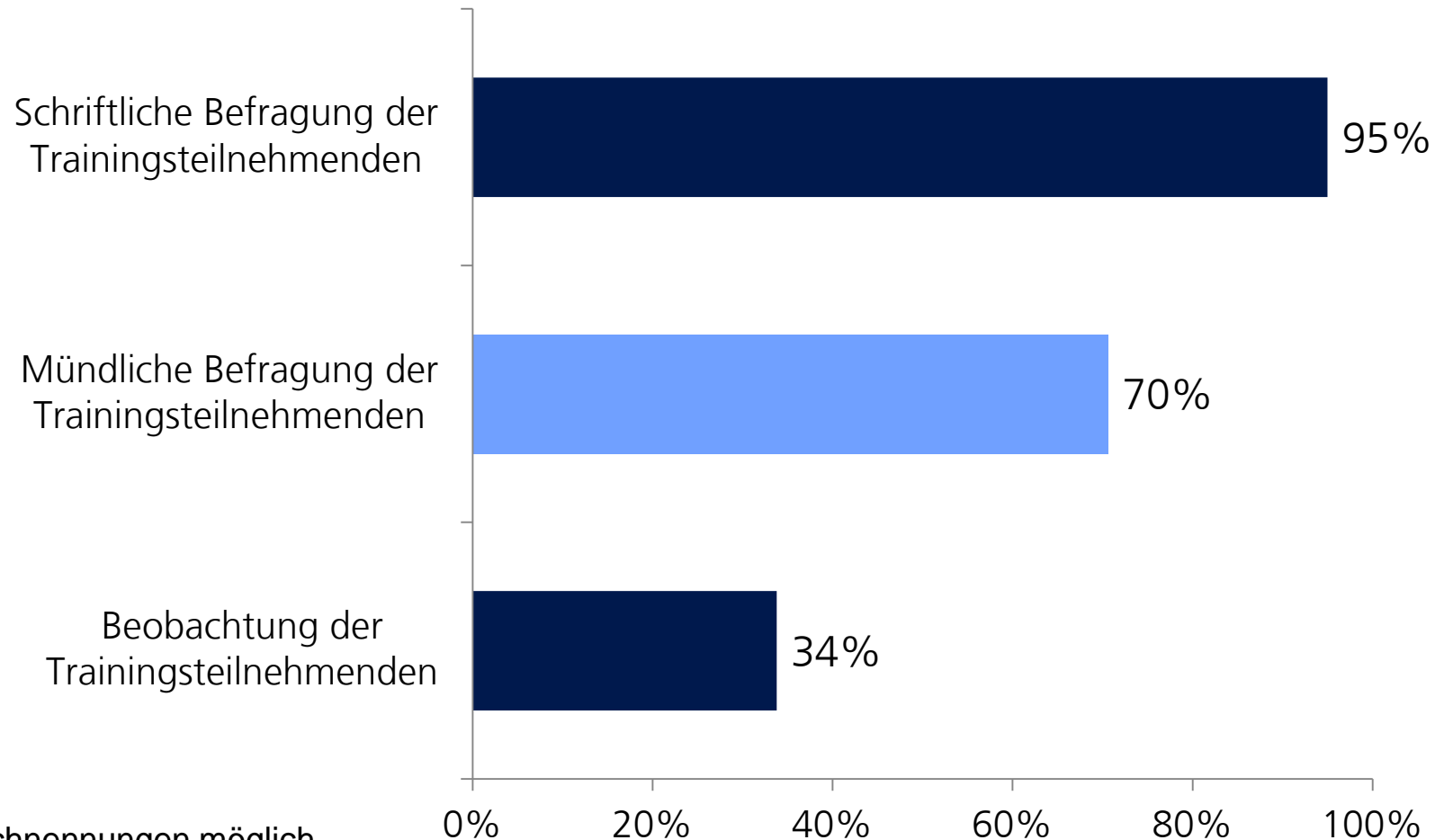
Mehrfachnennungen möglich

Welche Aspekte sind Gegenstand der Evaluation Ihrer Diversity-Trainings?



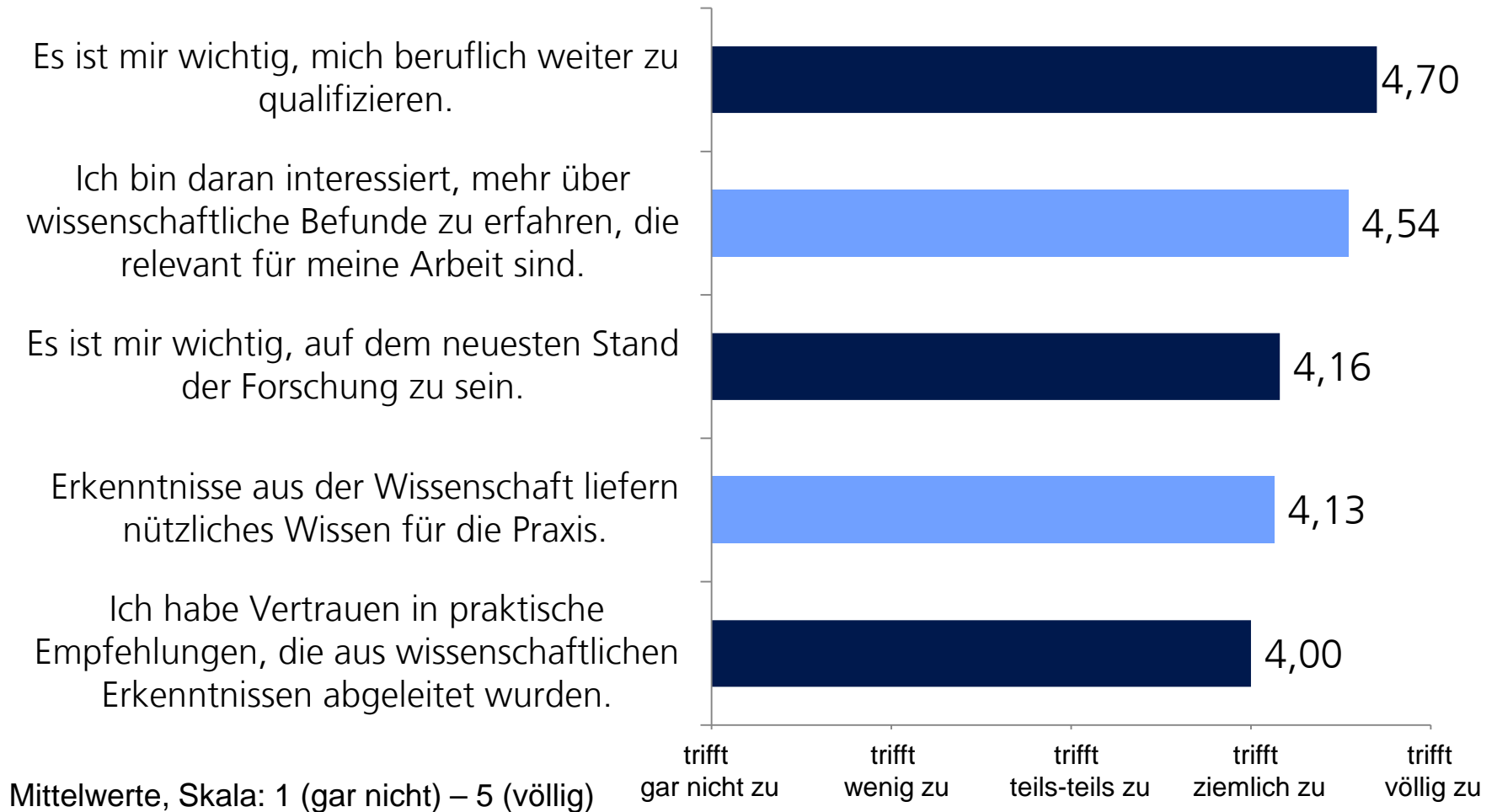
Mittelwerte, Skala: 1 (nie) – 5 (immer)

Welche Erhebungsmethoden werden bei der Evaluation Ihrer Diversity-Trainings eingesetzt?

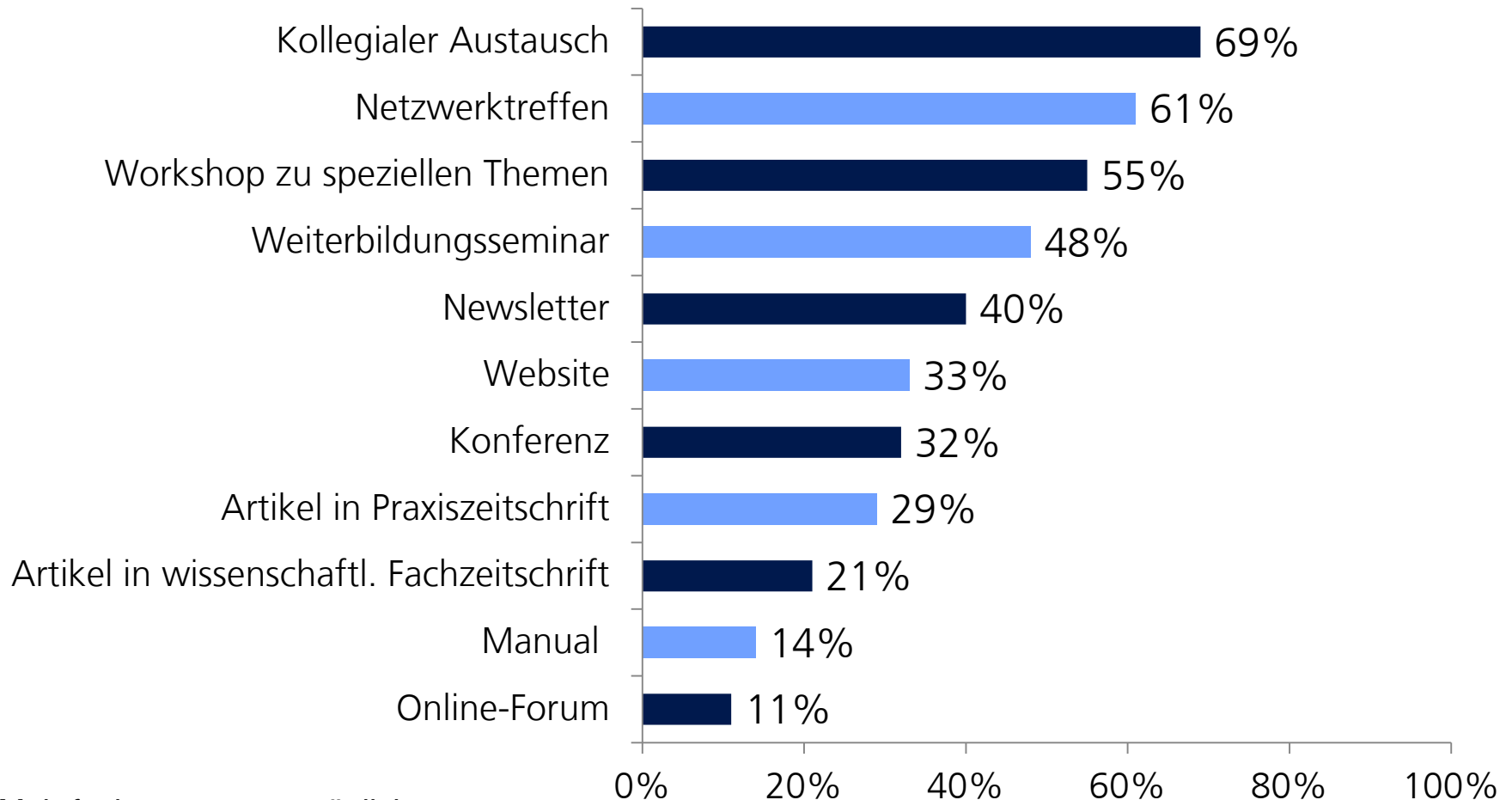


Mehrfachnennungen möglich

Inwieweit treffen Ihrer Meinung nach die folgenden Aussagen zum Austausch zwischen Wissenschaft und Praxis zu?



Wie erhalten Sie derzeit Informationen zu aktuellen Entwicklungen in der Trainingsbranche?



Mehrfachnennungen möglich

Diversity-Trainings im deutschsprachigen Raum: Ein erstes (Zwischen-)Fazit

- Diversity-Trainings werden in unterschiedlichen Kontexten implementiert, insbesondere im Bereich der formellen und nicht formellen Bildung.
- Die häufigsten Gründe für die Durchführung eines Diversity-Trainings sind: Personen darauf vorzubereiten, mit Personen anderer sozialer Gruppen in Kontakt zu treten und zusammenzuarbeiten sowie konkrete Konflikte zu lösen.
- Häufig werden in Diversity-Trainings mehrere Diversity-Dimensionen bearbeitet, am häufigsten die Dimensionen Ethnizität/Nationalität und Geschlecht.
- Trainingsevaluation ist weitverbreitet und bezieht sich häufig auf die subjektive Einschätzung des Trainingserfolgs und der Trainingszufriedenheit durch die Trainingsteilnehmenden direkt nach dem Training.

Diversity-Trainings im deutschsprachigen Raum: Ein erstes (Zwischen-)Fazit

- Konzeption, Implementation und Evaluation von Diversity-Trainings werden durch strukturelle Bedingungen (z.B. Vorgaben von Auftraggebern, zeitliche, materielle und personelle Ressourcen) erheblich beeinflusst und sollten bei Austausch zwischen Wissenschaft und Praxis berücksichtigt werden.
- Praktiker_innen beschreiben einen Bedarf, einen wahrgenommenen Nutzen und Interesse in Bezug auf einen Austausch zwischen Theorie und Praxis im Kontext von Diversity-Trainings.

Wie geht es weiter?

Viele von Ihnen haben angegeben, dass Sie an einer Kooperation mit uns zum Thema Diversity-Trainings interessiert sind.

Aktuell werten wir Ihre Antworten auf die offenen Fragen in der Befragung aus. Basierend auf Ihren Aussagen zur Gestaltung des Austausches zwischen Wissenschaft und Praxis entwickeln wir derzeit Themen, zu denen wir dann gerne für eine Kooperation wieder auf Sie zukommen möchten.

Mögliche Themen wären: Workshop zum Thema praxistaugliche (Trainings-)Evaluation; gemeinsames Erarbeiten von Materialien zum Umgang mit nicht-intendierten (negativen) Effekten von Diversity-Trainings oder das Adressieren Ihrer Praxisfragen, z.B.: „Ist Heterogenität immer besser als Homogenität? Macht Diversity Sinn, wenn ich Mitarbeitende dazu zwingen?“