

Dr. Ulrich Klocke
klocke@hu-berlin.de
Humboldt University Berlin
Institut für Psychologie
Sozial- und Organisationspsychologie



WANN UND WIE WIRKEN DIVERSITÄTS-TRAININGS?

QUEERFORMAT 6. Juni 2024

1. Wirkung auf die Diversität im Management
 - a) Trainings an alle Beschäftigten
 - b) Legalistische Trainings für Führungskräfte
2. Mögliche Herausforderungen (in Trainings)
 - a) Der Rebound-Effekt
 - b) "Farbenblindheit"
3. Forts.: Wirkung auf die Diversität im Management
 - a) Trainings kultureller Inklusion
 - b) Trainings zu Interventionen gegen Belästigung für Fk.
4. Wirkung auf die Teilnehmenden der Trainings
5. Fazit für die Förderung von Diversität (durch Trainings)
6. Diskussion bzw. meine Fragen an euch

= “set of instructional programs aimed at facilitating positive intergroup interactions, reducing prejudice and discrimination, and enhancing the skills, knowledge, and motivation of participants to interact with diverse others.” (Pendry et al., 2007, cited by Bezrukova et al., 2016, p. 1228)

Awareness

of own and other stereotypes, prejudice, and discrimination

Skill

to monitor own actions and respond appropriately to differences, e.g. improve interracial communication

Legalistic

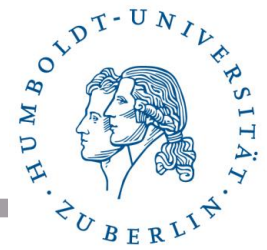
Laws concerning discrimination and harassment (how to avoid being sued)

Dobbin, F., & Kalev, A. (2022). *Getting to diversity: What works and what doesn't*. Harvard University Press.
Bezrukova, K., Spell, C. S., Perry, J. L., & Jehn, K. A. (2016). A meta-analytical integration of over 40 years of research on diversity training evaluation. *Psychological Bulletin*, 142(11), 1227-1274.

- Increasingly on demand and online
- Dangers:
 - Treating participants as culprits instead of part of the solution
 - Rebound effects, resistance, and blaming the victim
- “If trainings actually reduce discrimination and harassment, then they should increase hiring, retention, and promotion of women and people of color.” (Dobbin & Kalev, 2022, p. 13)

Dobbin, F., & Kalev, A. (2022). *Getting to diversity: What works and what doesn't*. Harvard University Press.

GETTING TO DIVERSITY: WHAT WORKS AND WHAT DOESN'T

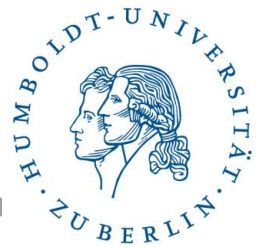


Dobbin, F., & Kalev, A. (2022). *Getting to diversity: What works and what doesn't*. Harvard University Press.

“The **diversity of managers is a crucial metric** because if you see managers who are women or people of color, that means that the company not only recruits entry-level workers from different backgrounds but keeps them around and creates an environment in which they can flourish.” (Dobbin & Kalev, 2022, p. 2)

- ⇒ Analysed federal data on workers' race, ethnicity, and gender, 1971 – 2015, >800 US companies with >100 workers
- ⇒ Interviews with managers from 100 companies after 2007 on the programs of the company in the past three decades
- ⇒ Compared share of each demographic group in management before a diversity program started and in all years afterward (controlling for changes in state and industry workforce, firm's other diversity programs and HR policies)

CORPORATE EMPLOYEES IN MANAGEMENT (USA, 1971–2018)



Dobbin, F., &
Kalev, A. (2022,
p. 4). *Getting to
diversity: What
works and what
doesn't*.
Harvard
University
Press.

1. Wirkung auf die Diversität im Management

a) Trainings an alle Beschäftigten

b) Legalistische Trainings für Führungskräfte

2. Mögliche Herausforderungen (in Trainings)

a) Der Rebound-Effekt

b) "Farbenblindheit"

3. Forts.: Wirkung auf die Diversität im Management

a) Trainings kultureller Inklusion

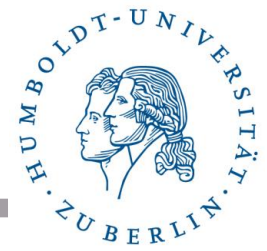
b) Trainings zu Interventionen gegen Belästigung für Fk.

4. Wirkung auf die Teilnehmenden der Trainings

5. Fazit für die Förderung von Diversität (durch Trainings)

6. Diskussion bzw. meine Fragen an euch

DIVERSITY TRAINING FOR ALL EMPLOYEES: EFFECTS ON MANAGEMENT DIVERSITY (USA)



Dobbin, F.,
& Kalev, A.
(2022).
*Getting to
diversity:
What
works and
what
doesn't.*
Harvard
University
Press.

no bar =
no
statistically
significant
change

1. Wirkung auf die Diversität im Management

a) Trainings an alle Beschäftigten

b) Legalistische Trainings für Führungskräfte

2. Mögliche Herausforderungen (in Trainings)

a) Der Rebound-Effekt

b) "Farbenblindheit"

3. Forts.: Wirkung auf die Diversität im Management

a) Trainings kultureller Inklusion

b) Trainings zu Interventionen gegen Belästigung für Fk.

4. Wirkung auf die Teilnehmenden der Trainings

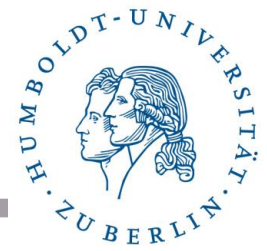
5. Fazit für die Förderung von Diversität (durch Trainings)

6. Diskussion bzw. meine Fragen an euch

- Mostly for managers
- Laws, how to treat people, how to interview people, what to say, what not to say, what steps to take if something is reported
- How to avoid being accused and sued
 - Prove that rules had been explained to employees
- Repeated after a complaint (for the specific manager or for everyone)
- Dangers:
 - Focus on preventing lawsuit instead of promoting diversity
 - Resistance of white men to the suggestion that their career was a result of discrimination
 - Worries about false allegations

Dobbin, F., & Kalev, A. (2022). *Getting to diversity: What works and what doesn't*. Harvard University Press.

LEGALISTIC DIVERSITY TRAINING FOR MANAGERS: EFFECTS ON MANAGEMENT DIVERSITY (USA)



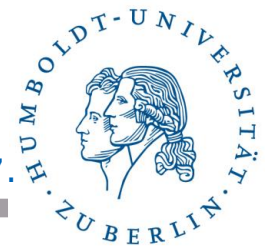
Dobbin, F.,
& Kalev, A.
(2022).
*Getting to
diversity:
What
works and
what
doesn't.*
Harvard
University
Press.

no bar =
no
statistically
significant
change

1. Wirkung auf die Diversität im Management
 - a) Trainings an alle Beschäftigten
 - b) Legalistische Trainings für Führungskräfte
- 2. Mögliche Herausforderungen (in Trainings)**
 - a) Der Rebound-Effekt**
 - b) "Farbenblindheit"
3. Forts.: Wirkung auf die Diversität im Management
 - a) Trainings kultureller Inklusion
 - b) Trainings zu Interventionen gegen Belästigung für Fk.
4. Wirkung auf die Teilnehmenden der Trainings
5. Fazit für die Förderung von Diversität (durch Trainings)
6. Diskussion bzw. meine Fragen an euch

STEREOTYPE UNTERDRÜCKEN/KONTROLLIEREN?

MACRAE, C. N., BODENHAUSEN, G. V., MILNE, A. B. & JETTEN, J. (1994). OUT OF MIND BUT BACK IN SIGHT: STEREOTYPES ON THE REBOUND. *JOURNAL OF PERSONALITY AND SOCIAL PSYCHOLOGY*, 67, 808-817.

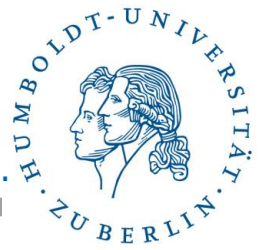


3 Experimente

- Studierenden wurde Foto von Skinhead gezeigt
- Instruktion: Bericht über typischen Tag in seinem Leben schreiben
- **UV:** Instruktion, Stereotype zu vermeiden vs. keine Instruktion
- Exp. 1: weiteres Skinhead-Foto + 2. Bericht (ohne Instruktion)
- Exp. 2: Raumwechsel + Ankündigung, dass Skinhead gleich reinkommt
- Exp. 3: Lexikalische Entscheidungsaufgabe mit stereotypen Wörtern oder Distraktorwörtern

STEREOTYPE UNTERDRÜCKEN/KONTROLLIEREN?

MACRAE, C. N., BODENHAUSEN, G. V., MILNE, A. B. & JETTEN, J. (1994). OUT OF MIND BUT BACK IN SIGHT: STEREOTYPES ON THE REBOUND. *JOURNAL OF PERSONALITY AND SOCIAL PSYCHOLOGY*, 67, 808-817.

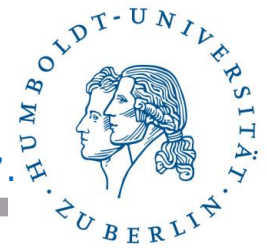


3 Experimente

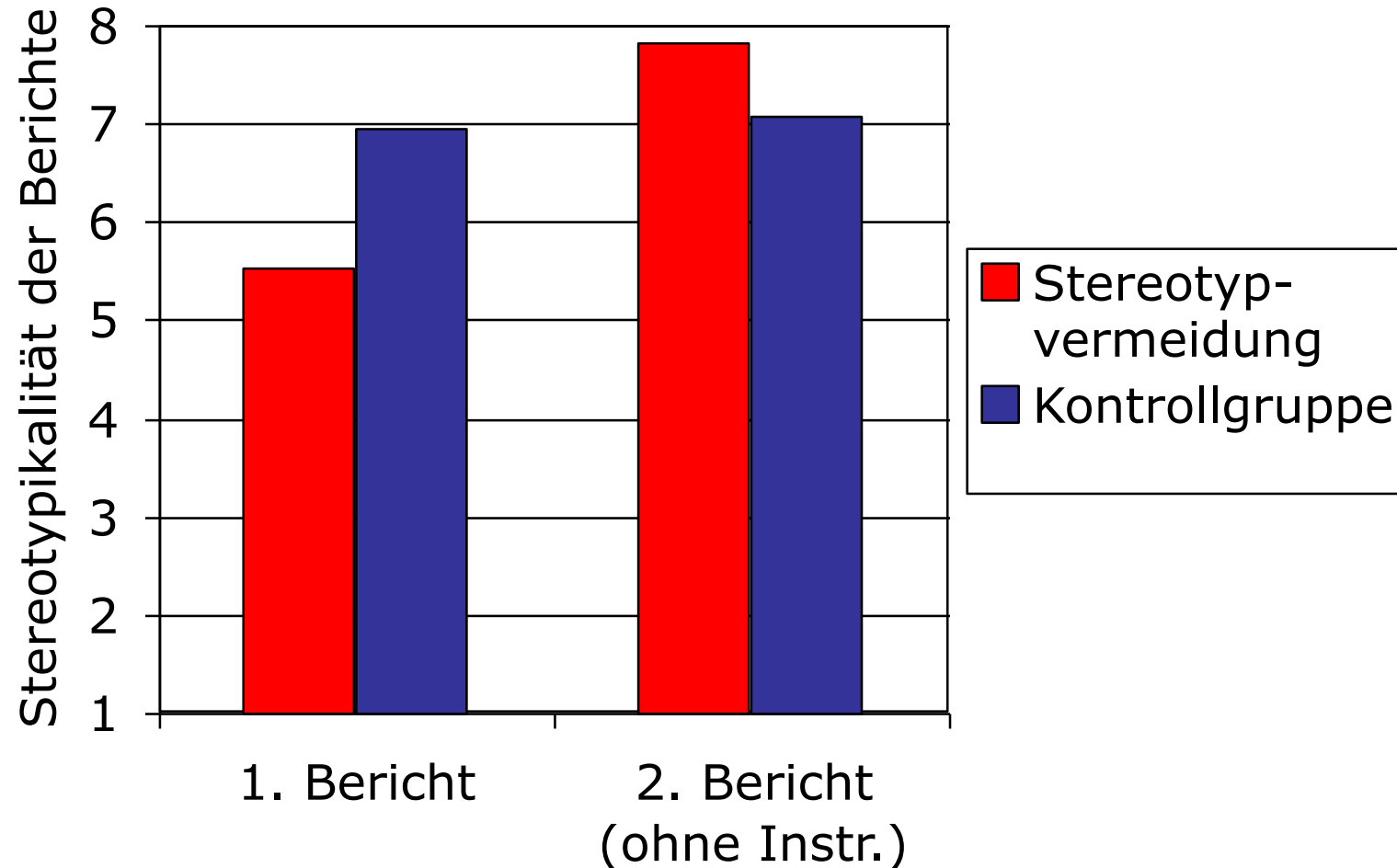
- **AV 1:** Stereotypikalität der Berichte (Exp. 1-3)
- **AV 2:** Entfernung des ausgewählten Sitzplatzes zum Skinhead (Exp. 2)
- **AV 3:** Reaktionszeiten auf stereotype Traits (Exp. 3)

STEREOTYPE UNTERDRÜCKEN/KONTROLLIEREN?

MACRAE, C. N., BODENHAUSEN, G. V., MILNE, A. B. & JETTEN, J. (1994). OUT OF MIND BUT BACK IN SIGHT: STEREOTYPES ON THE REBOUND. *JOURNAL OF PERSONALITY AND SOCIAL PSYCHOLOGY*, 67, 808-817.

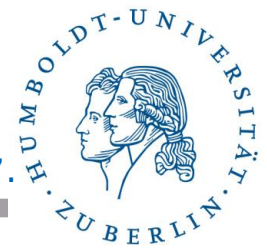


Experiment 1

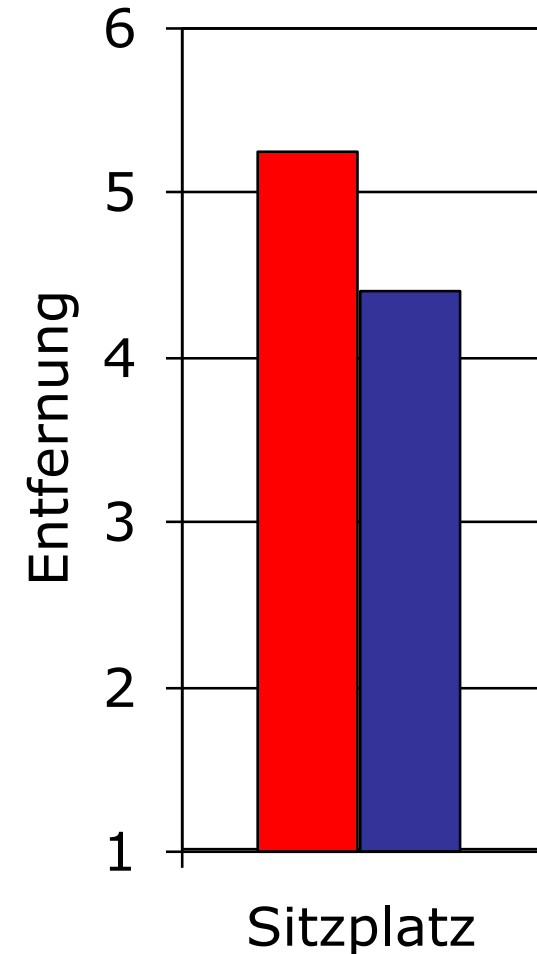
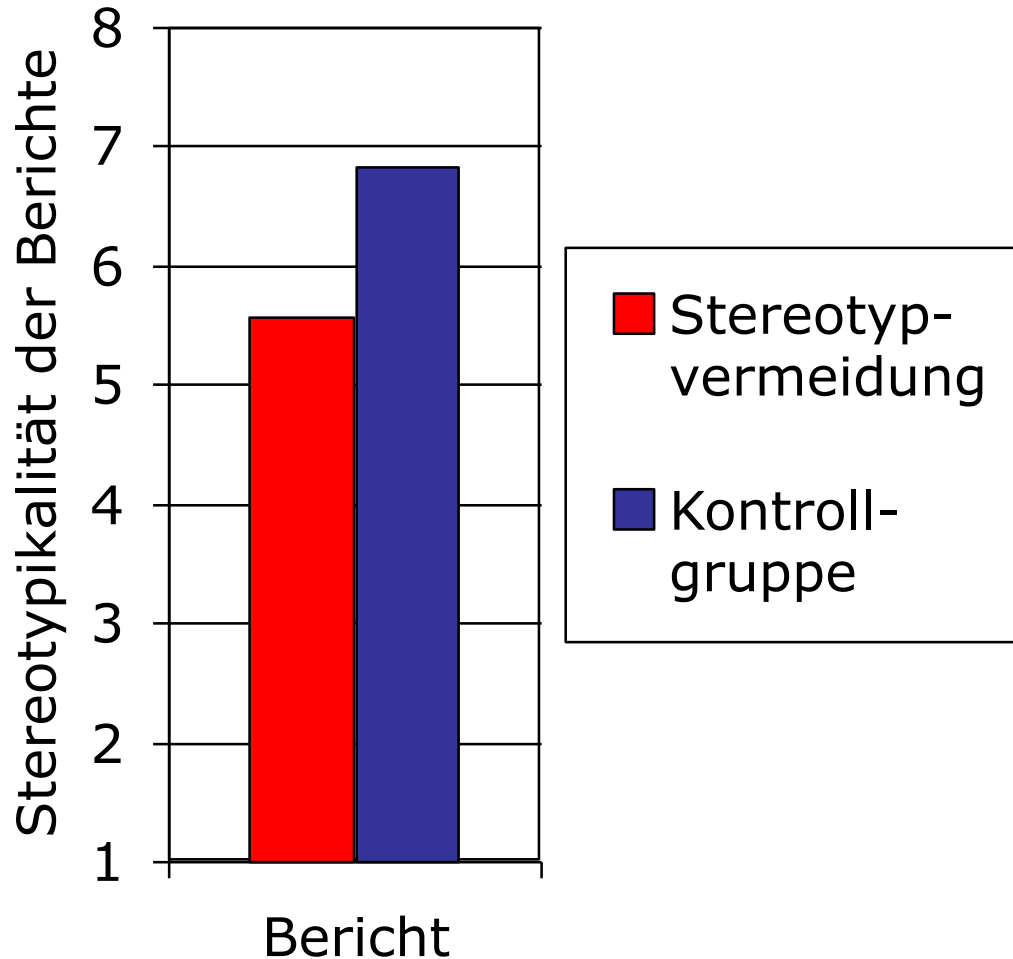


STEREOTYPE UNTERDRÜCKEN/KONTROLLIEREN?

MACRAE, C. N., BODENHAUSEN, G. V., MILNE, A. B. & JETTEN, J. (1994). OUT OF MIND BUT BACK IN SIGHT: STEREOTYPES ON THE REBOUND. *JOURNAL OF PERSONALITY AND SOCIAL PSYCHOLOGY*, 67, 808-817.

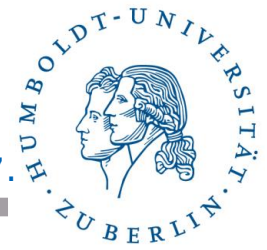


Experiment 2

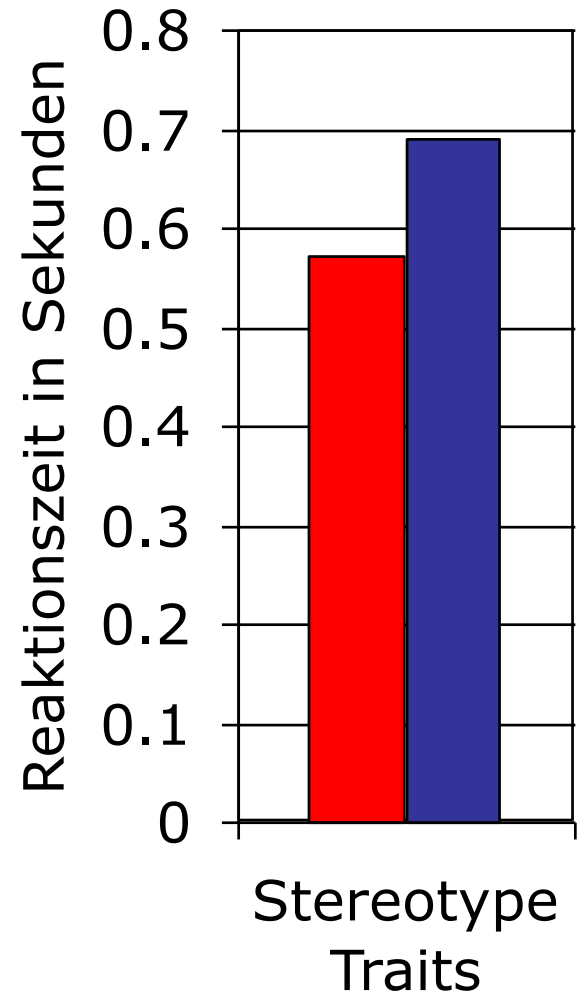
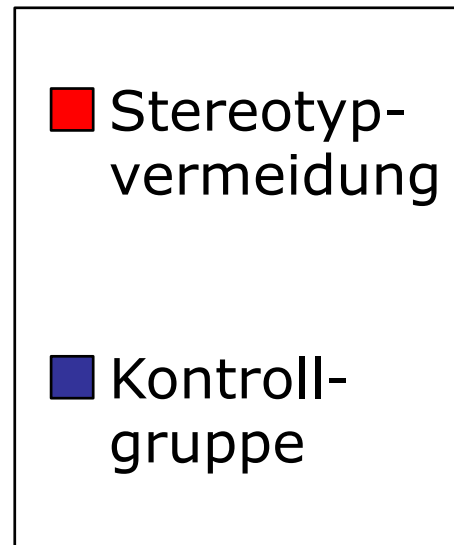
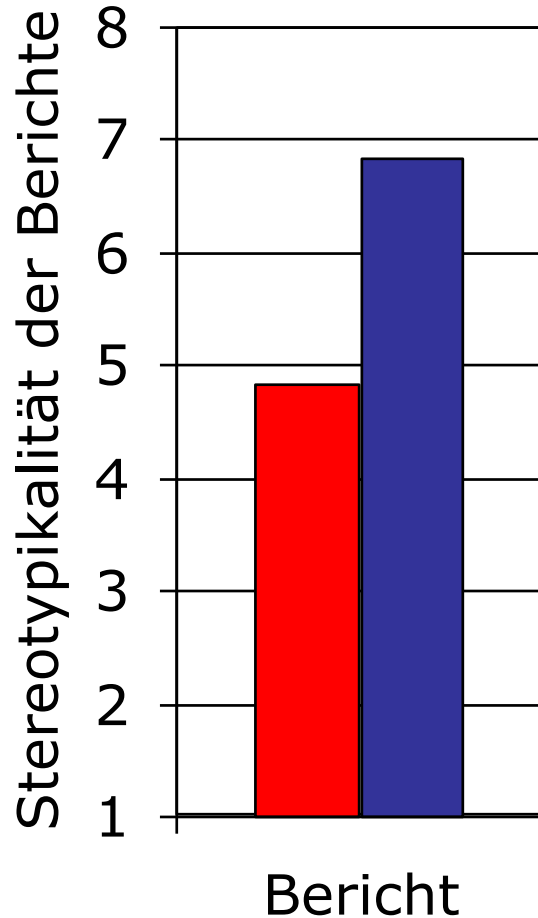


STEREOTYPE UNTERDRÜCKEN/KONTROLLIEREN?

MACRAE, C. N., BODENHAUSEN, G. V., MILNE, A. B. & JETTEN, J. (1994). OUT OF MIND BUT BACK IN SIGHT: STEREOTYPES ON THE REBOUND. *JOURNAL OF PERSONALITY AND SOCIAL PSYCHOLOGY*, 67, 808-817.

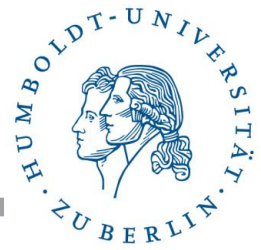


Experiment 3



STEREOTYPE UNTERDRÜCKEN/KONTROLLIEREN?

ASHBURN-NARDO, L. (2018). WHAT CAN ALLIES DO? IN A. J. COLELLA & E. B. KING (HRSG.), *THE OXFORD HANDBOOK OF WORKPLACE DISCRIMINATION*. (S. 373-386). NEW YORK, NY: OXFORD UNIVERSITY PRESS.



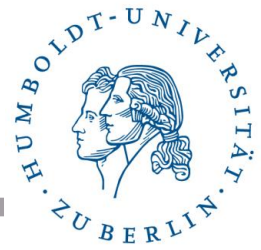
- Man kann sich Stereotype und Vorurteile bewusst machen und bei Urteilen und Handeln korrigieren.
 - Problem: Die meisten Menschen glauben, sie hätten weniger Vorurteile als andere.

Voraussetzungen

- Sich eigene Stereotype und Vorurteile eingestehen (IST)
- Motivation zur Vorurteilskontrolle (SOLL)
 - ⇒ Wahrnehmung IST-SOLL-Diskrepanz
- Kritische Situationen kennen
- Ausreichende kognitive Kapazität
 - kann beeinträchtigt sein, z. B. durch starke Emotionen, Zeitknappheit, Informationsüberflutung

STEREOTYPE UNTERDRÜCKEN/KONTROLLIEREN?

ASHBURN-NARDO, L. (2018). WHAT CAN ALLIES DO? IN A. J. COLELLA & E. B. KING (HRSG.), *THE OXFORD HANDBOOK OF WORKPLACE DISCRIMINATION*. (S. 373-386). NEW YORK, NY: OXFORD UNIVERSITY PRESS.



- Zur Korrektur muss Stereotyp permanent aktiviert werden
 - ⇒ höhere Verfügbarkeit stereotyper Gedanken
 - ⇒ zeitversetzt stereotyp-konsistenteres Verhalten (**Rebound-Effekt**)
- teilweise nur bei Menschen mit hohen Vorurteilen repliziert

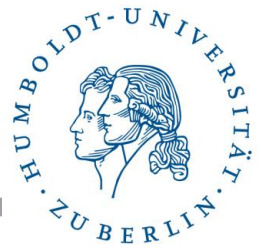
Z. B. Ford, T. E., Teeter, S. R., Richardson, K., & Woodzicka, J. A. (2017). Putting the brakes on prejudice rebound effects: An ironic effect of disparagement humor. *The Journal of Social Psychology*, 157(4), 458-473. <https://doi.org/10.1080/00224545.2016.1229254>
- Bei *interner* (vs. *externer*) Motivation zur Vorurteilstkontrolle
 - ⇒ Automatisierung der Kontrolle
 - ⇒ Kontrolle auch ohne Bewusstsein und kognitive Kapazität

Monteith, M. J., Lybarger, J. E. & Woodcock, A. (2009). Schooling the cognitive monster: The role of motivation in the regulation and control of prejudice. *Social and Personality Psychology Compass*, 3(3), 211-226.

1. Wirkung auf die Diversität im Management
 - a) Trainings an alle Beschäftigten
 - b) Legalistische Trainings für Führungskräfte
- 2. Mögliche Herausforderungen (in Trainings)**
 - a) Der Rebound-Effekt
 - b) "Farbenblindheit"**
3. Forts.: Wirkung auf die Diversität im Management
 - a) Trainings kultureller Inklusion
 - b) Trainings zu Interventionen gegen Belästigung für Fk.
4. Wirkung auf die Teilnehmenden der Trainings
5. Fazit für die Förderung von Diversität (durch Trainings)
6. Diskussion bzw. meine Fragen an euch

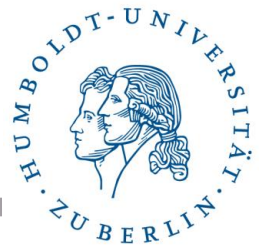
GUESS WHO

NORTON, M. I. (2013). *THE COSTS OF RACIAL COLOR BLINDNESS*. VERFÜGBAR UNTER:
[HTTPS://HBR.ORG/VIDEO/2515962123001/THE-COSTS-OF-RACIAL-COLOR-BLINDNESS](https://hbr.org/video/2515962123001/the-costs-of-racial-color-blindness)



GUESS WHO

NORTON, M. I. (2013). *THE COSTS OF RACIAL COLOR BLINDNESS*. VERFÜGBAR UNTER:
[HTTPS://HBR.ORG/VIDEO/2515962123001/THE-COSTS-OF-RACIAL-COLOR-BLINDNESS](https://hbr.org/video/2515962123001/the-costs-of-racial-color-blindness)



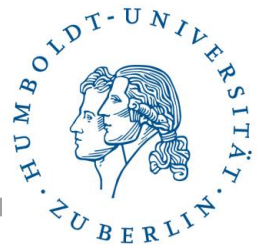
„The logic underlying the belief that **color blindness** can prevent prejudice and discrimination is straightforward: If people or institutions do not even notice race, then they cannot act in a racially biased manner.“ (Apfelbaum, Norton & Sommers, 2012, S. 205)

- Verallgemeinerbar “Gruppenblindheit”
 - = Hautfarbe/Ethnie, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Alter ... nicht wahrnehmen (wollen)
- Ist diese Annahme bzw. dieses Ziel realistisch?
- Wann realistisch und wann nicht?

VERWENDEN PERSONEN HAUTFARBE ZUR BESCHREIBUNG VON GESICHTERN?

APFELBAUM, E. P., SOMMERS, S. R. & NORTON, M. I. (2008). SEEING RACE AND SEEMING RACIST?

EVALUATING STRATEGIC COLORBLINDNESS IN SOCIAL INTERACTION. *JOURNAL OF PERSONALITY AND SOCIAL PSYCHOLOGY*, 95(4), 918-932. (STUDIE 1)



- 101 Weiße Studierende (68♀) sollten *Guess Who* spielen
- 30 Fotos von 15 Weißen und 15 Schwarzen Personen
- Drei Bedingungen
 1. Control: Tn beginnt
 2. Race-Acknowledged:
Partnerin beginnt und fragt auch nach Hautfarbe
 3. Colorblind:
Partnerin beginnt und fragt nie nach Hautfarbe
- Hohe Motivation, vorurteilsfrei zu erscheinen ⇨ seltener Frage nach Hautfarbe
- Keine Frage nach Hautfarbe ⇨ Verhalten durch unabhängige Beurteilerinnen unfreundlicher eingestuft

Wie wirken Weiße „farbenblinde“ Personen auf Weiße und Schwarze Beurteiler?

(Apfelbaum, Sommers & Norton, 2008, Studie 2)

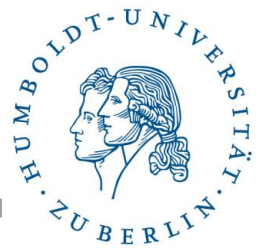


Hautfarbe relevantes Kriterium

Hautfarbe irrelevant

- Weiße, die vorurteilsfrei erscheinen wollen, unterstellen anderen Weißen, die Hautfarbe benennen, Vorurteile
- Schwarze unterstellen eher „farbenblinden“ Personen Vorurteile, es sei denn, Hautfarbe ist kein relevantes Kriterium

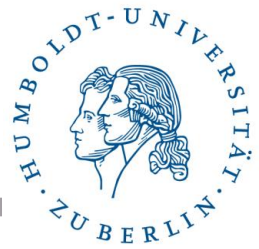
SCHLUSSFOLGERUNGEN (FÜR TRAININGS)?



- Wann ist die Hautfarbe (bzw. Rassifizierung) einer Person relevant und kann/sollte benannt werden?
- Können die Ergebnisse der berichteten Studien für Diversitäts-Trainings relevant sein?
 - Wenn ja, wie?

TRADITIONAL "DIVERSITY TRAINING" IS OUT. NOW WHAT?

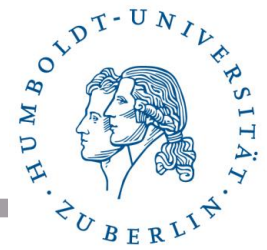
OUTSMARTING IMPLICIT BIAS. [HTTPS://OUTSMARTINGHUMANMINDS.ORG/MODULE/TRADITIONAL-DIVERSITY-TRAINING-IS-OUT/](https://outsmartinghumanminds.org/module/traditional-diversity-training-is-out/)



- „Don't make it personal. Keep it professional. Don't frame discussions about implicit bias as a moral issue (which is a personal matter). Rather, focus on the benefits of understanding implicit bias as a professional matter: spell out the costs to one's work and organization that can come from ignoring the data about how our minds work.
- When possible, make programs voluntary. In our experience, diversity programs thrive when senior leaders indicate that they've attended the session, and arranged for it to be made available for the rest of the organization.
- If the program is mandatory, don't single out diversity. Include teaching about diversity with other onboarding experiences and opportunities for leadership development. Make ‚mandatory‘ mean ‚critical to development‘ rather than a requirement that needs to be checked off. ...
- Talk about your own bias. Break the ice by speaking about the ways you've noticed your own bias, and the strategies you use to outsmart your mind. Especially do this if you are senior leader.”

1. Wirkung auf die Diversität im Management
 - a) Trainings an alle Beschäftigten
 - b) Legalistische Trainings für Führungskräfte
2. Mögliche Herausforderungen (in Trainings)
 - a) Der Rebound-Effekt
 - b) "Farbenblindheit"
- 3. Fs.: Wirkung auf die Diversität im Management**
 - a) Trainings kultureller Inklusion**
 - b) Trainings zu Interventionen gegen Belästigung für Fk.
4. Wirkung auf die Teilnehmenden der Trainings
5. Fazit für die Förderung von Diversität (durch Trainings)
6. Diskussion bzw. meine Fragen an euch

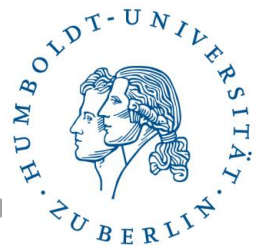
DIVERSITY TRAINING: CULTURAL INCLUSION TRAINING



- Sometimes begins with a lesson on implicit bias
- Goal is to improve communication and collaboration across groups to improve productivity and innovation
- Often led by a coworker trained as a facilitator—never by a lawyer or legal consultant
- Emphasizes building skills to
 - foster an inclusive workplace
 - get the maximum contribution from all of your employees irrespective of race and gender
 - deal with customers from a variety of background

Dobbin, F., & Kalev, A. (2022). *Getting to diversity: What works and what doesn't*. Harvard University Press.

CULTURAL INCLUSION TRAINING: EFFECTS ON MANAGEMENT DIVERSITY (USA)



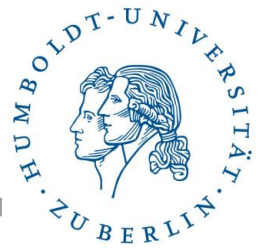
Dobbin, F.,
& Kalev, A.
(2022).
*Getting to
diversity:
What
works and
what
doesn't.*
Harvard
University
Press.

no bar =
no
statistically
significant
change



1. Wirkung auf die Diversität im Management
 - a) Trainings an alle Beschäftigten
 - b) Legalistische Trainings für Führungskräfte
2. Mögliche Herausforderungen (in Trainings)
 - a) Der Rebound-Effekt
 - b) "Farbenblindheit"
- 3. Fs.: Wirkung auf die Diversität im Management**
 - a) Trainings kultureller Inklusion
 - b) Trainings zu Interventionen gegen Belästigung für Fk.**
4. Wirkung auf die Teilnehmenden der Trainings
5. Fazit für die Förderung von Diversität (durch Trainings)
6. Diskussion bzw. meine Fragen an euch

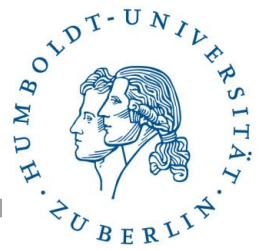
DIVERSITY TRAINING: HARASSMENT INTERVENTION TRAINING FOR MANAGERS



- Teach how to identify incipient harassment (e.g., sexual quips, cat-calling, strip-club visits) and to act quickly to stop it
- Dozen studies show positive effects on taking responsibility and intervening/helping
 - but only with live sessions that last several hours and focus on bystander intervention tactics
- Train-the-trainer to build “an army of anti-harassment warriors” (Dobbing & Kalev, 2022)

Dobbin, F., & Kalev, A. (2022). *Getting to diversity: What works and what doesn't*. Harvard University Press.

HARASSMENT INTERVENTION TRAINING FOR MANAGERS: EFFECTS ON MANAGEMENT DIVERSITY (USA)



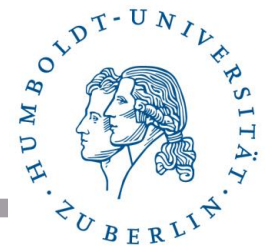
Dobbin, F.,
& Kalev, A.
(2022).
*Getting to
diversity:
What
works and
what
doesn't.*
Harvard
University
Press.

no bar =
no
statistically
significant
change



1. Wirkung auf die Diversität im Management
 - a) Trainings an alle Beschäftigten
 - b) Legalistische Trainings für Führungskräfte
2. Mögliche Herausforderungen (in Trainings)
 - a) Der Rebound-Effekt
 - b) "Farbenblindheit"
3. Forts.: Wirkung auf die Diversität im Management
 - a) Trainings kultureller Inklusion
 - b) Trainings zu Interventionen gegen Belästigung für Fk.
- 4. Wirkung auf die Teilnehmenden der Trainings**
5. Fazit für die Förderung von Diversität (durch Trainings)
6. Diskussion bzw. meine Fragen an euch

DIVERSITY TRAINING: EFFECTS ON PARTICIPANTS

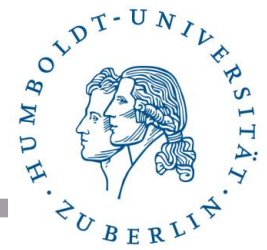


Bezrukova, K., Spell, C. S., Perry, J. L., & Jehn, K. A. (2016). A meta-analytical integration of over 40 years of research on diversity training evaluation. *Psychological Bulletin*, 142(11), 1227-1274.

Meta-analyses

- Pretest-posttest or training-control group comparisons
- 260 independent samples with 29,407 trainees
- 68% published in journals, 32% unpublished $\Rightarrow$ no difference in effect size
- 89% USA, 3% Canada, 2% UK
- 73% White
- 74% students, 11% health professionals, 5% educators and scientists, 5% managers and nonmanagerial personnel, 5% public and social service workers

DIVERSITY TRAINING: EFFECTS ON PARTICIPANTS

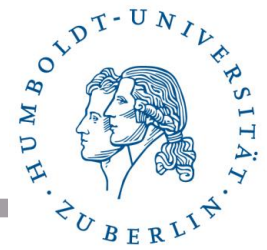


Bezrukova, K., Spell, C. S., Perry, J. L., & Jehn, K. A. (2016). A meta-analytical integration of over 40 years of research on diversity training evaluation. *Psychological Bulletin*, 142(11), 1227-1274.

Effects (Hedges' $g = d$ corrected for biases due to sample size) on

- **reactions** (.61) = trainees' responses to the training program or trainer
- **cognitive learning** (.57) = declarative knowledge about diversity issues
- **behavioral learning** (.48) = behavior or intentions, e.g., by situational judgment tests, performance evaluations by manager
- **attitudes/affective learning** (.30), e.g., attitudes toward social groups

DIVERSITY TRAINING: EFFECTS ON PARTICIPANTS

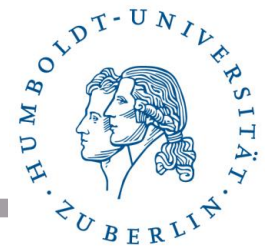


Bezrukova, K., Spell, C. S., Perry, J. L., & Jehn, K. A. (2016). A meta-analytical integration of over 40 years of research on diversity training evaluation. *Psychological Bulletin*, 142(11), 1227-1274.

Significant moderators (Hedges' g)

- **Type:** Skill only (.46) = skill + awareness (.46) > awareness only (.31)
- **Approach:** Integrated (.57) > stand-alone (.36), especially for affective (.47 vs. .27) and behavioral (.86 vs. .42) learning
- **Duration of training:** Positive effects on all measures
- **Time interval between training and posttest:** Negative effects on affective learning, behavioral learning, and reactions; positive effects on cognitive learning
- **Proportion of female trainees:** Positive effect on reactions

DIVERSITY TRAINING: EFFECTS ON PARTICIPANTS



Bezrukova, K., Spell, C. S., Perry, J. L., & Jehn, K. A. (2016). A meta-analytical integration of over 40 years of research on diversity training evaluation. *Psychological Bulletin*, 142(11), 1227-1274.

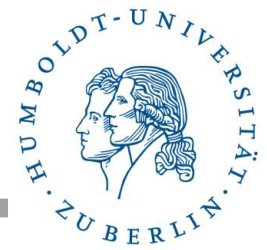
Significant moderators (Hedges' g)

- **Mandatory (vs. voluntary) participation:** Negative effects on reactions (.37 vs. .71); positive effect on behavioral learning (.63 vs. .42)
- **Number of different methods:** Positive effect on reactions (.54 vs. .11)

No effects of focus (one group vs. multiple groups vs. inclusive), setting (organizational vs. educational), study's method quality, trainee age, trainee race

1. Wirkung auf die Diversität im Management
 - a) Trainings an alle Beschäftigten
 - b) Legalistische Trainings für Führungskräfte
2. Mögliche Herausforderungen (in Trainings)
 - a) Der Rebound-Effekt
 - b) "Farbenblindheit"
3. Forts.: Wirkung auf die Diversität im Management
 - a) Trainings kultureller Inklusion
 - b) Trainings zu Interventionen gegen Belästigung für Fk.
4. Wirkung auf die Teilnehmenden der Trainings
- 5. Fazit für die Förderung von Diversität (durch Trainings)**
6. Diskussion bzw. meine Fragen an euch

FAZIT FÜR DIE FÖRDERUNG VON DIVERSITÄT (DURCH TRAININGS)



Weniger

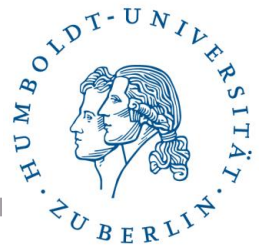
- *Vermeidung* von Fehlern (moralische Appelle)
- Beschränkung auf Sensibilisierung (ohne Handlungswissen)
- Kurze Einzeltrainings ohne strukturelle Einbettung

Mehr

- *Annäherung*: Lernen ...
 - von und über Menschen aus anderen sozialen Gruppen
 - wie *wir alle* durch Stereotype beeinflusst werden
 - ... wir wirksam auf Diskriminierung reagieren können
 - ... ein inklusives Umfeld gestalten
- Verpflichtende Trainings
- Einbettung in strukturelle Änderungen (z. B. gezielte Rekrutierung, Diversity Taskforces, formelles Mentoring)
- Fokus auf Führungskräfte/ Multiplikator*innen

1. Wirkung auf die Diversität im Management
 - a) Trainings an alle Beschäftigten
 - b) Legalistische Trainings für Führungskräfte
2. Mögliche Herausforderungen (in Trainings)
 - a) Der Rebound-Effekt
 - b) "Farbenblindheit"
3. Forts.: Wirkung auf die Diversität im Management
 - a) Trainings kultureller Inklusion
 - b) Trainings zu Interventionen gegen Belästigung für Fk.
4. Wirkung auf die Teilnehmenden der Trainings
5. Fazit für die Förderung von Diversität (durch Trainings)
- 6. Diskussion bzw. meine Fragen an euch**

DISKUSSION BZW. MEINE FRAGEN AN EUCH



- Erfahrungen in den Qualifizierungen?
- Was zeigt, dass eine Maßnahme
 - erfolgreich war?
 - gescheitert ist?
- Was erlebt ihr als Bedingungen für Erfolg oder Scheitern?
- Wie lassen sich skeptische Teilnehmende erreichen?

Thank you for your
attention!

Questions ...?

Remarks ...?