

Sozialpsychologische Prävention alltäglicher Diskriminierung

von

Orgun Özcan

Dokument aus der Internetdokumentation
des Deutschen Präventionstages www.praeventionstag.de
Herausgegeben von Hans-Jürgen Kerner und Erich Marks im Auftrag der
Deutschen Stiftung für Verbrechensverhütung und Straffälligenhilfe (DVS)

Zur Zitation:

Orgun Özcan: Sozialpsychologische Prävention alltäglicher Diskriminierung, in: Kerner, Hans-Jürgen u. Marks, Erich (Hrsg.), Internetdokumentation des Deutschen Präventionstages. Hannover 2018, www.praeventionstag.de/dokumentation.cms/4136



Kompetenztraining zur Bewältigung von Diskriminierung

SOZIALPSYCHOLOGISCHE PRÄVENTION ALLTÄGLICHER DISKRIMINIERUNG



Aggression und Gewalt Abwertung, Ausgrenzung und Fremdbestimmung

Diskriminierung

- Alltäglich/ individuell
- In bestimmten Positionen
- Institutionell/ strukturell
- Kulturell (Rassismus als System)





Aussagen aus „der Mitte“ in 2016

- **34%**: „Die Bundesrepublik ist durch die vielen Ausländer in einem gefährlichen Maß überfremdet.“
- **41%**: „Muslimen sollte die Zuwanderung nach Deutschland untersagt werden.“
- **50%**: „Durch die vielen Muslime hier fühle ich mich manchmal wie ein Fremder im eigenen Land.“
- **50%**: „Sinti und Roma sollten aus den Innenstädten verbannt werden.“
- **58%**: „Ich hätte Probleme damit, wenn sich Sinti und Roma in meiner Gegend aufhalten.“ und „Sinti und Roma neigen zur Kriminalität.“

Wie können sich Menschen vorbereiten, um auf solche Aussagen zu reagieren?

Ablauf

- Ganztagsstraining „KOBEDI“
 - Arbeitsdefinition
 - Interventionsansatz
 - Aufbau des Trainings
- Evaluationsergebnisse
 - Prozessevaluation
 - Wirksamkeitsevaluation



„Das beobachtbare schlechte/ unerwünschte Verhalten gegenüber einer Person oder Gruppe (allein aufgrund ihres Erscheinens und ihrer diesbezüglichen Zuordnung zu einer Gruppe).“

Privilegieren

Bevormunden und Fremdbestimmen

Rassistische Verknüpfungen

Abfälliges Herabsehen, Anstarren

Ignorieren, Verweigern, Verwehren

Ablehnen, Missachten, Ausgrenzen

Verdächtigen & Verleumden

Beleidigen, Belästigen, Bedrohen

(Rechts-)Extremismus

Materielle Benachteiligung

Rechte Gewalt, Hasskriminalität



Wo setzt diese Intervention an?

DER ANBLICK VON DIVERSITÄT



Zwischen Ursachen und Folgen

Ethnischer Nationalismus

Autoritarismus,
soziale Dominanzorientierung,
wahrgenommene Bedrohung,
relative Deprivation

Empathiemangel, Dehumanisierung

Stereotype und Vorurteile,
Fokus auf Unterschiede

Negativer o. wenig Kontakt

Gelegenheit zu diskriminieren
bei einer **Begegnung mit Diversität**

Stress

Ablehnungssensibilität

Internalisierung der Abwertung &
Unterlegenheit

Alltagsleben

Persönlichkeit und soziale Kontakte

Bedrohungs- und Unsicherheitsgefühle

Erhöhtes Risiko für Krankheiten und
psychische Störungen (Blutdruck,
Depressivität, Ängstlichkeit, Schizophrenie)

Positionierung Zivilcourage

WELCHE KOMPETENZEN SIND NÖTIG, UM DIE EIGENE POSITION
VERTRETEN UND ZIVILCOURAGE ZEIGEN ZU KÖNNEN?

Steckbrief

- **Probleme:** Stereotype Assoziationen, Vorurteile, Diskriminierung im Alltag, Angst vor rechten Angriffen und politischer Verrohung
- **Globales Ziel:** individuelles positives Modellverhalten für alltägliche (u.a. diskriminierende) Begegnungen, um sie mitzugestalten
- **Lösung:** Standardisiertes Gruppentraining
 - Ca. 8 Stunden
 - Für ca. 12 Personen ab 18 Jahre
 - Zielgruppe: Alle situativ Beteiligten



Kontern? ...mit Respekt!

*Gestalten wir alltägliche Begegnungen
- und investieren wir in unser Zusammenleben!*

Ohne Vorwarnung kommt eine miese Bemerkung – was nun?
Wie kann ich auf Diskriminierung reagieren? Mit dem
Kompetenztraining zur Bewältigung von Diskriminierung
(KOBEDI) kann ich an einem Tag lernen und praktisch üben

KOBEDI

Kompetenztraining zur Bewältigung
von Diskriminierung

Mut ist ansteckend!

Wie kann ich mich auf unangenehme Aussagen vorbereiten? Wie kann ich den ersten Schreckmoment überwinden? Gibt es ein Programm, bei dem ich das praktisch üben kann?

Es gibt ein Ganztagestraining im Workshop-Format, bei dem Übungsmöglichkeiten im Mittelpunkt stehen. Abwechselnd dazu gibt so wenig wie möglich und nur so viel wie nötig Input. Woraus besteht dieses Training?

- Kommunikations- und Argumentationstraining
- Training sozialer Kompetenzen
- Training emotionaler Kompetenzen
- Deeskalations- und Zivilcourage-Training

Die Teilnahme ist kostenfrei und mit Online-Erhebungen verbunden.
Bitte anmelden, kontaktieren, weitersagen und Bekannte einladen!

KOBEDI

Kompetenztraining zur Bewältigung
von Diskriminierung

Kontern? ...mit Respekt!

Gestalten wir alltägliche Begegnungen
- und investieren wir in unser Zusammenleben!

Ohne Vorwarnung kommt eine miese Bemerkung – was nun? Wie kann ich auf Diskriminierung reagieren? Mit dem Kompetenztraining zur Bewältigung von Diskriminierung (KOBEDI) kann ich an einem Tag lernen und praktisch üben,

- wie ich Diskriminierung erkenne,
- wie ich deeskalierend und humorvoll reagiere,
- wie ich zielführend kommuniziere,
- wie ich mich positioniere,
- wie ich gelassen bleibe,
- wie ich mental mit erlebter Diskriminierung zurechtkomme,
- wie ich Zivilcourage zeige.

Beim Training wird auch über Ursachen und Folgen reflektiert. Globales Ziel ist es, dass Teilnehmende ihr individuelles Modellverhalten gegen alltägliche Diskriminierung finden, um ihre Begegnungen dementsprechend gemeinsam mitzugestalten.

Bei KOBEDI handelt es sich um ein eintägiges Training von 9:00 bis 17:30 Uhr. Die Zahl der Teilnehmenden kann zwischen 9 und 18 variieren. Die Teilnahme ist kostenfrei. Im ersten Schritt genügt es, dass Du diese Einladung an mögliche Interessierte weiterleitest und Deinen eigenen Teilnahmewunsch mitteilst. **Bitte gib dabei Deine E-Mail, Deinen Wunschort und Deinen bevorzugten Wochentag inkl. Wochenende an – flink erhältst Du Terminvorschläge.**

SMS **01633 404466** | kobedi@uni-marburg.de | [f @kobediDE](https://www.facebook.com/kobediDE)
Orgun Özcan, Dipl.-Psych. | Philipps-Universität Marburg | Sozialpsychologie



Ablauf

-  Einstieg und Motivation;
Sensibilisierung zu Diskriminierungsfolgen
-  Erkennen von Diskriminierungsformen;
Reaktionsoptionen für das praktische Üben
-  Deeskalierendes und humorvolles Reagieren
auf oberflächliche Bemerkungen
-  Kommunizieren mit Gesprächsbereiten;
Positionieren und selbstsicheres Auftreten
-  Mentale Bewältigungsstrategien und
emotionale Kompetenzen
-  Zivilcourage als Selbst- und Opferschutz
-  Ursachen von Diskriminierung und
Selbstreflexion; Diskussion zu Medien
-  Übertragung auf den Alltag;
Visionen des Zusammenlebens;
Motto zum Abschied





Beispielhafte Trainingsmethoden

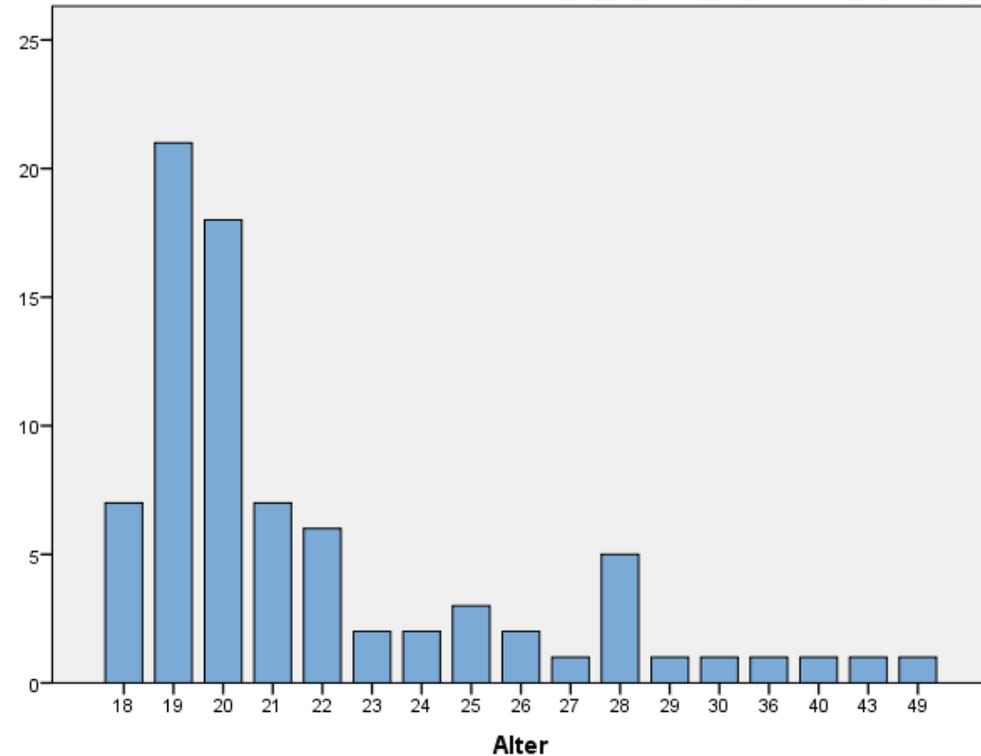
- D-Barometer
- Ampel-Barometer
- Reaktions₄Eck: Positionieren, Unterbinden, Streiten, Ignorieren
- Kugellager
- Rollenspiele / simulierte Interaktionen
- Progressive Muskelentspannung und Achtsamkeit

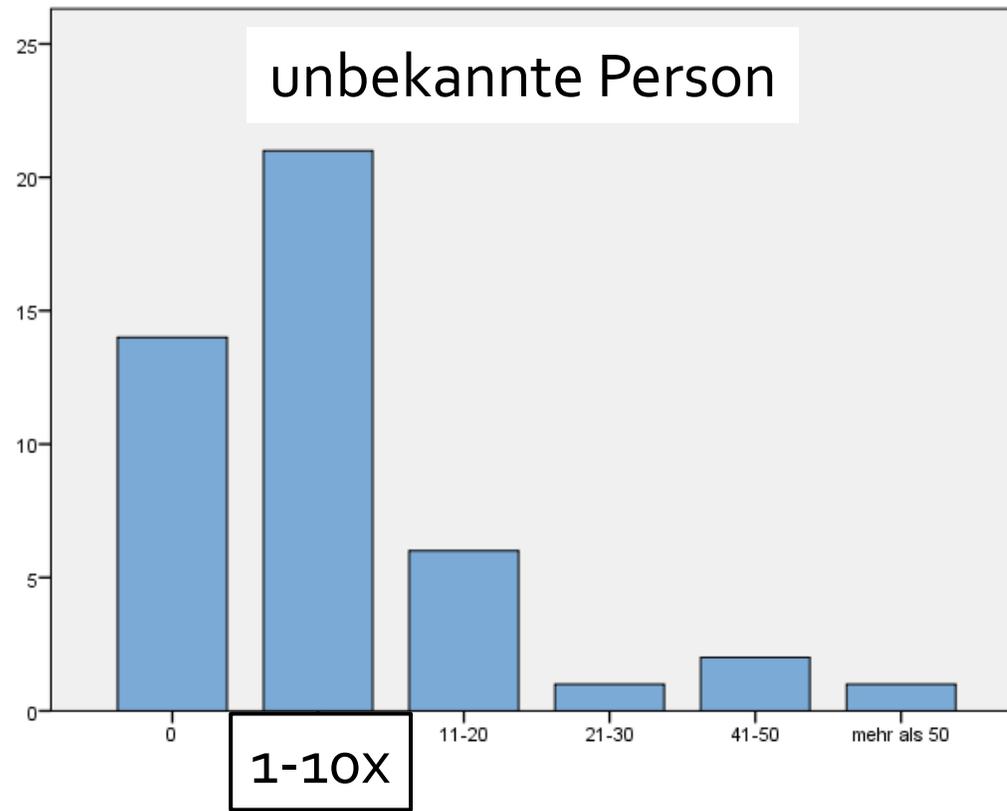
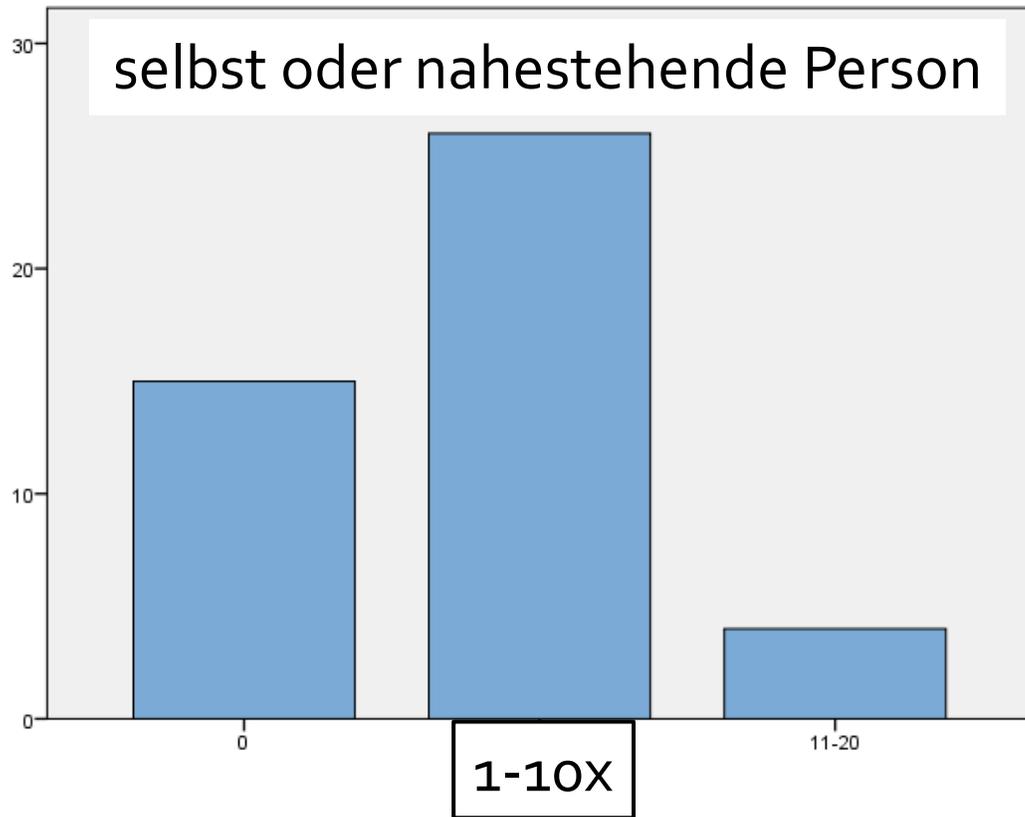


Stichprobe und Prozessevaluation

Stichprobe

- 80 Psychologie-Studierende im ersten Semester (**IG=45, KG=35; 73 weiblich**)
- Höchster Bildungsabschluss: 63 Abitur, 9 Ausbildung, 4 Bachelor
- 63 (79%) ohne Migrationshintergrund
- Alter ($M=22,2$, $SD=5,6$)





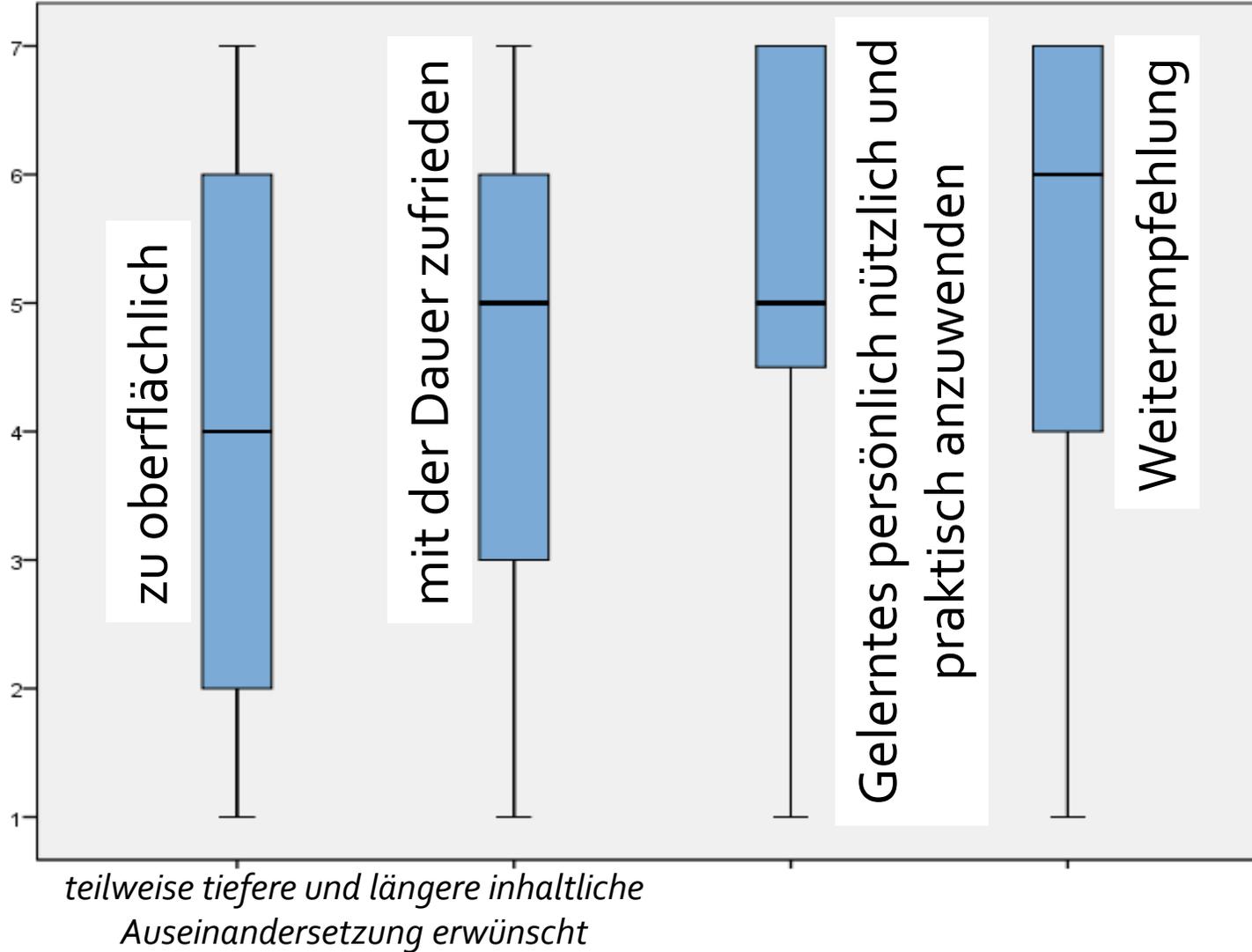
Ich bin als Opfer gelegentlich Diskriminierungen ausgesetzt. (M= 3,2; SD= 1,8)

Ich werde gelegentlich Zeuge dessen, wie jemand diskriminiert wird. (M= 4,4; SD= 1,7)

1 „trifft gar nicht zu“
7 „trifft völlig zu“

Schwierigkeit, Umfang und interessante Gestaltung der Inhalte; Gruppenatmosphäre; Übungen, Materielien, Gliederung, Moderation wurden **durchweg positiv** bewertet.

Prozessevaluation

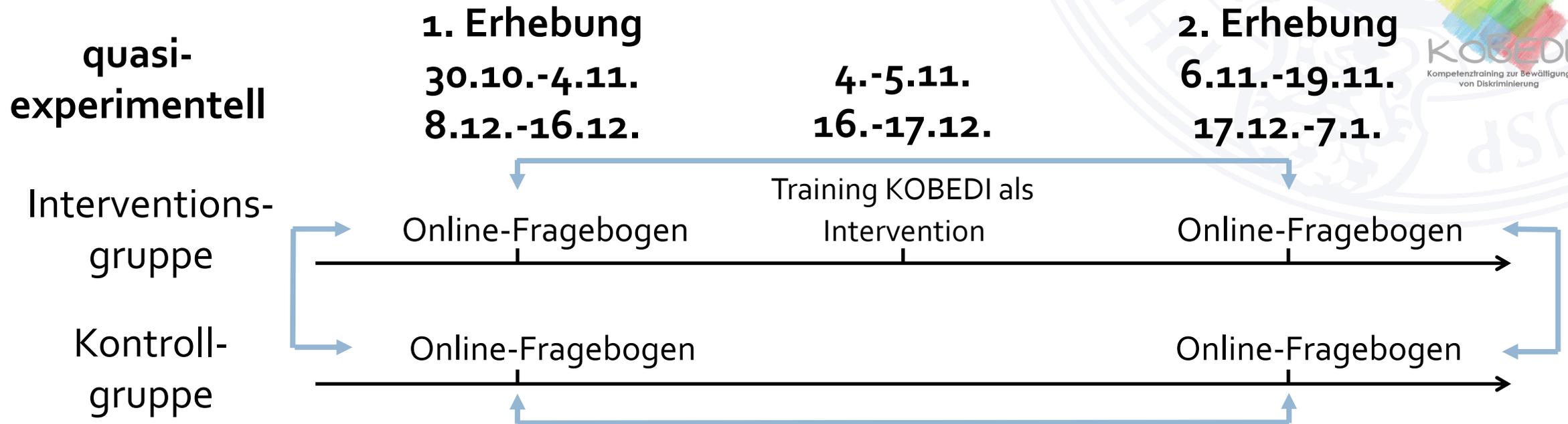


1 „trifft gar nicht zu“
7 „trifft völlig zu“



Wirksamkeitsevaluation

Pretest-Posttest-Kontrollgruppen-Design



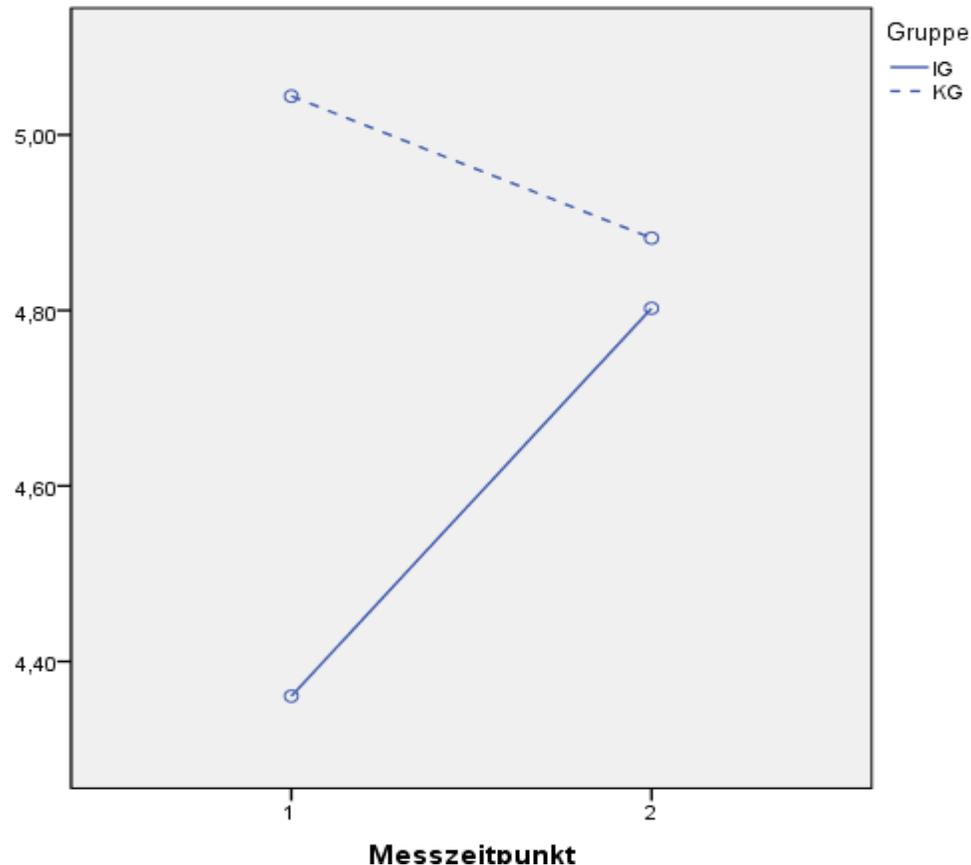
Zweifaktorielle ANOVA mit Messwiederholung in SPSS
Zwischen Vor- und Nach-Erhebung lagen 1-2 Wochen.

$p = .07$, $\eta_p^2 = .044$ (kleiner-mittlerer Effekt)

$M_{IG} = 4.4 \rightarrow 4.8$

$p = .05$ für „simple main effect“ in IG

! $p = .04$ für „simple main effect“ zu T1 !



Effekt	klein	mittel	groß
d	.3	.5	.8
r	.1-.3	.3-.5	.5<
η_p^2	.01	.06	.14

Bitte entscheiden Sie intuitiv, ob Sie die folgenden Aussagen auf dieser und der nächsten Seite eher als Opfer oder als Beobachtende beantworten möchten.

Bitte geben Sie an, ob folgende Aussagen zutreffend für Sie sind. (Antwortskala von 1 „trifft gar nicht zu“ bis 7 „trifft völlig zu“)

$$r_{\text{retestKG}} = .54$$

$$\alpha = .69$$

Erkennen (2)

(-) Mir würde es schwer fallen, das Diskriminierende an einer Äußerung sofort eindeutig zu benennen.

Ich würde noch in der Situation erkennen können, ob jemand bewusst diskriminiert oder nicht.

→ Das Nachfragen ergab das qualitative Ergebnis, dass bei den Übungen zum Erkennen von Diskriminierung die nonverbalen Aspekte der Kommunikation fehlten, welche allerdings als entscheidend für die Beurteilung von dem diskriminierenden Verhalten eingeschätzt wurden.

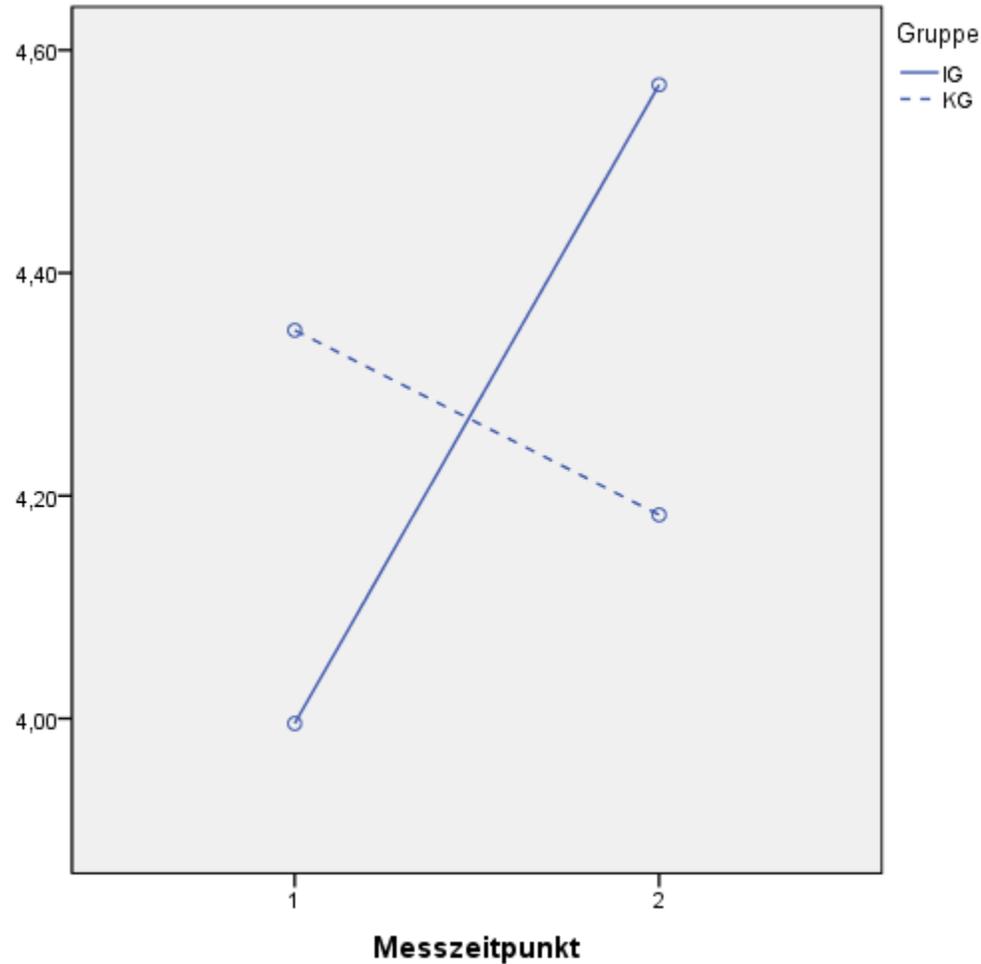
$p < .01$, $\eta_p^2 = .14$ (großer Interaktionseffekt)

$M_{IG} = 4.0 \rightarrow 4.7$

$p < .01$, $\eta^2 = .19$ für „simple main effect“ in IG

$r_{\text{retestKG}} = .75$

$\alpha = .87$



Selbstsicherheit (5)

(-) Wenn ich Diskriminierung erlebe, fürchte ich, etwas falsch zu machen.

Wenn ich Diskriminierung erlebe, bin ich mir darin sicher, was zu tun ist.

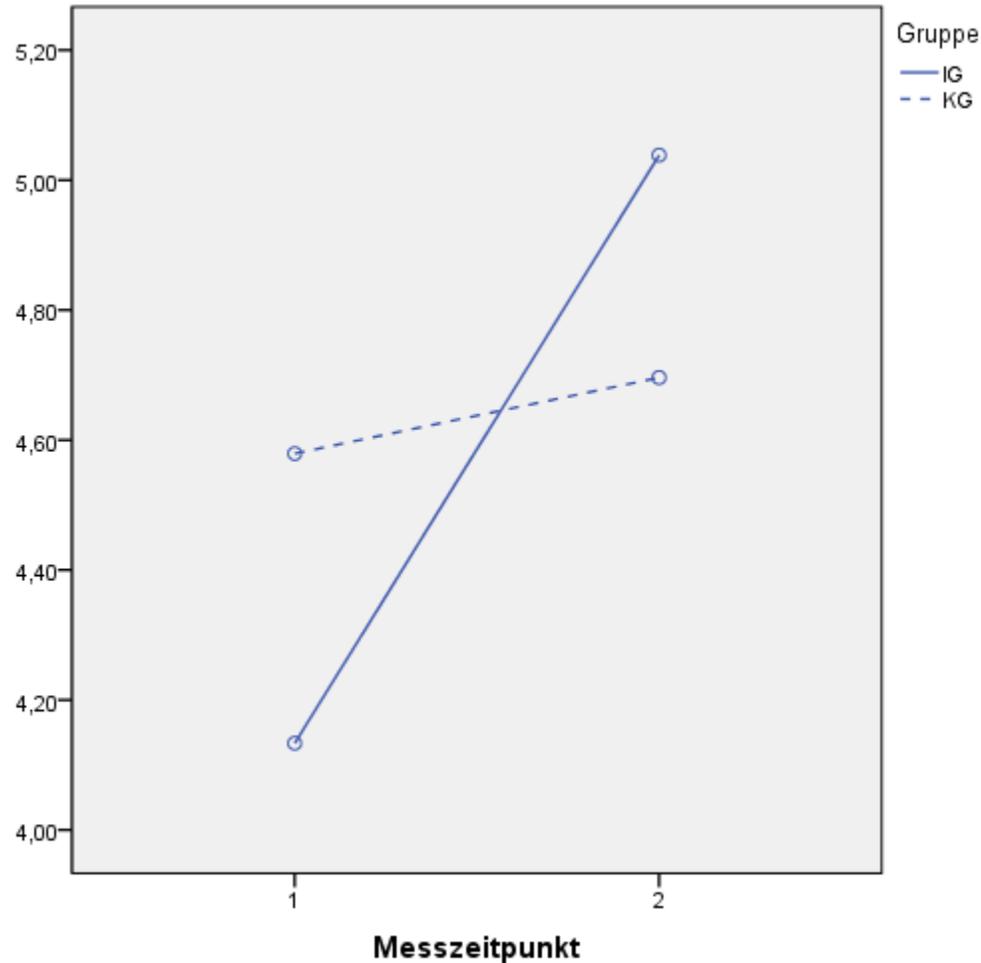
$p < .01$, $\eta_p^2 = .19$ (großer Interaktionseffekt)

$M_{IG} = 4.1 \rightarrow 5.0$

$p < .01$, $\eta^2 = .42$ für „simple main effect“ in IG

$r_{\text{retestKG}} = .83$

$\alpha = .93$



Selbstwirksamkeit (11)

Ich bin in der Lage, diskriminierenden Äußerungen auf unterschiedliche Weise flexibel entgegenzutreten.

Wenn jemand diskriminierende Bemerkungen macht, kann ich darauf reagieren und die Situation lenken.

Wenn jemand diskriminiert und einen Konflikt eskalieren lässt, kann ich Betroffenen helfen.

Wenn eine Situation zu eskalieren droht, kann ich deeskalieren.

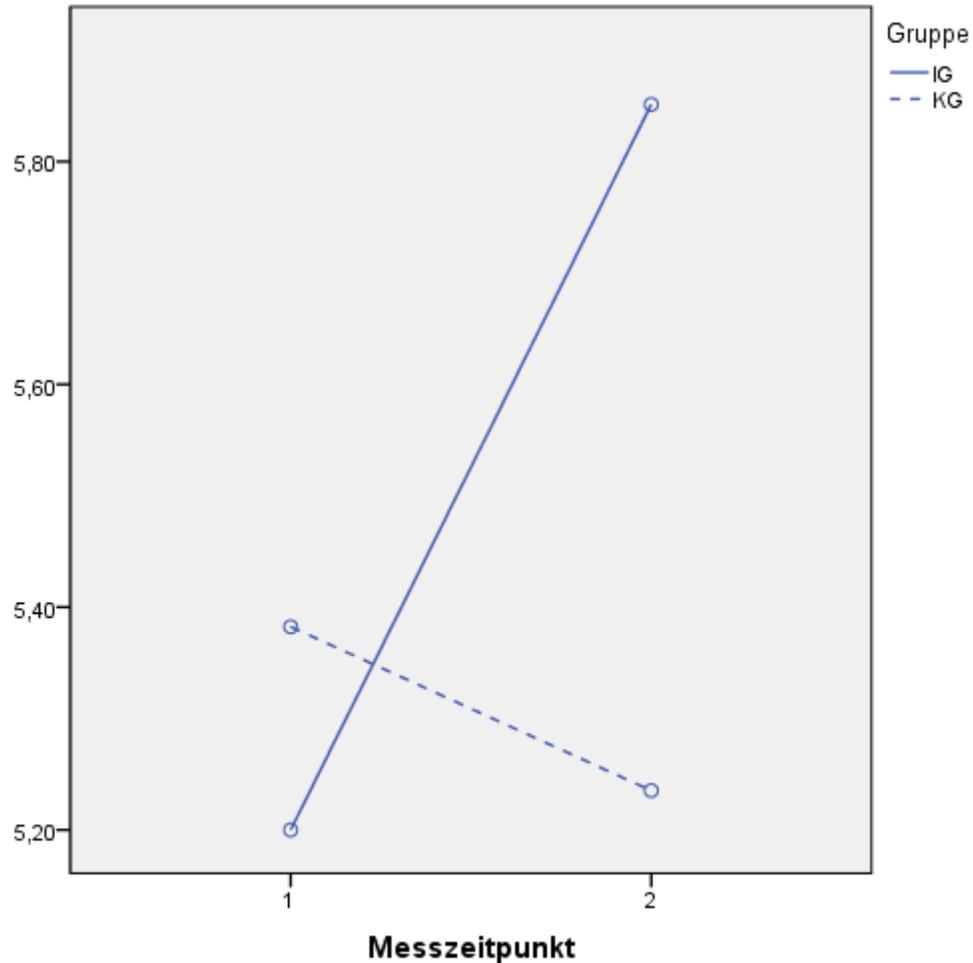
$p < .01$, $\eta_p^2 = .14$ (großer Interaktionseffekt)

$M_{IG} = 5.2 \rightarrow 5.9$

$p < .01$, $\eta^2 = .19$ für „simple main effect“ in IG

$r_{\text{retestKG}} = .65$

$\alpha = .91$



Selbstwirksamkeit auf soziales Umfeld (5)

Ich kann dazu beitragen, dass Menschen vorurteilsfreier und offener miteinander umgehen.

Ich kann andere aktivieren, sodass wir gemeinsam gegen Diskriminierung vorgehen.

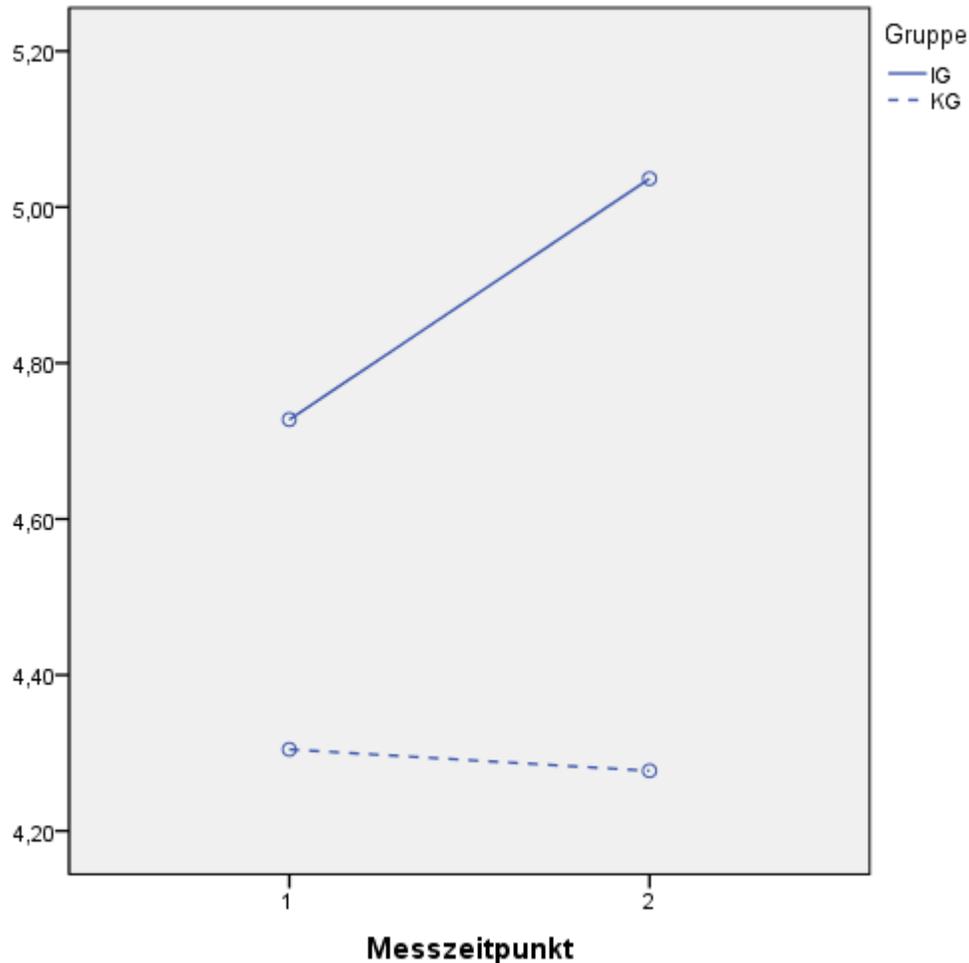
$p = .02$, $\eta_p^2 = .07$ (mittlerer Interaktionseffekt)

$M_{IG} = 4.7 \rightarrow 5.0$

$p < .01$, $\eta^2 = .12$ für „simple main effect“ in IG

$r_{\text{retestKG}} = .88$

$\alpha = .82$



Ambiguitätstoleranz (7)

Wenn jemand bewusst von der Mehrheit abweicht, finde ich das interessant.

Andere Verhaltensweisen und Gewohnheiten, die ich nicht kenne, sind mir generell angenehm.

(-) Wenn ich nicht genau weiß, wie eine Situation weiterläuft, werde ich nervös.

(-) Wenn mir eine Person auffällt und ich ihr Verhalten nicht vorhersehen kann, werde ich unruhig.

→ Die Teilnehmenden werden nicht übersensibilisiert gegenüber Verhalten oder Situationen, die uneindeutig erscheinen. Diese Ambiguitätstoleranz nimmt sogar zu.

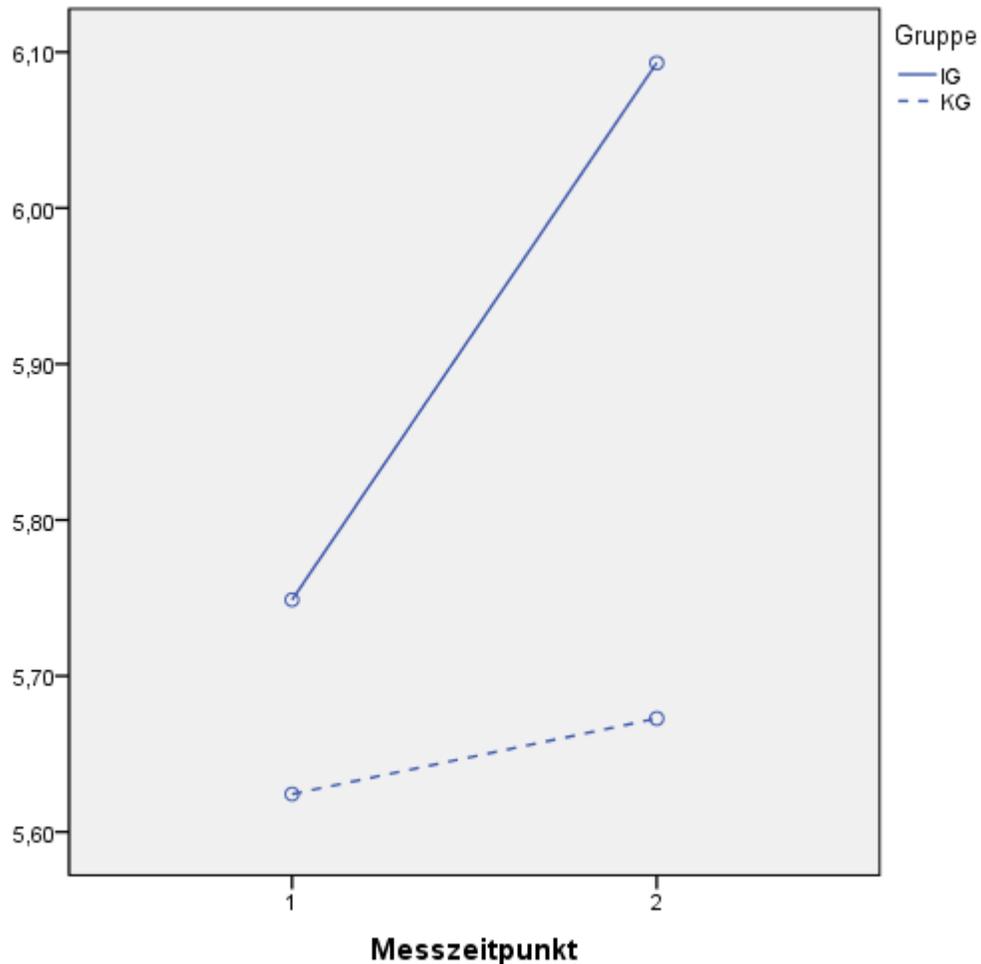
$p = .04$, $\eta_p^2 = .06$ (mittlerer Interaktionseffekt)

$M_{IG} = 5.7 \rightarrow 6.1$

$p < .01$, $\eta^2 = .16$ für „simple main effect“ in IG

$r_{\text{retestKG}} = .72$

$\alpha = .87$



Moralische Emotionen (5)

Wenn jemand Vorurteile äußert, macht es mich wütend.

Wenn ich etwas denke, was vorurteilsvoll ist, ärgere ich mich über mich selbst.

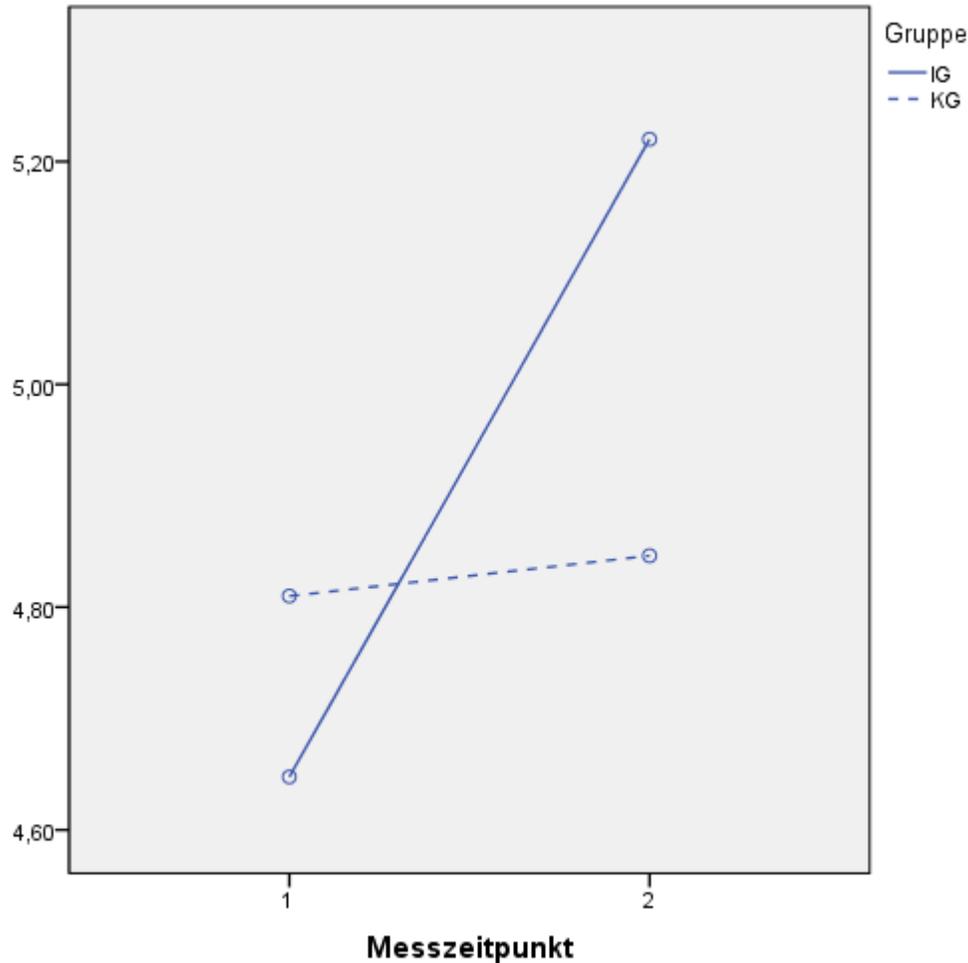
$p < .01$, $\eta_p^2 = .12$ (großer Interaktionseffekt)

$M_{IG} = 4.6 \rightarrow 5.2$

$p < .01$, $\eta^2 = .25$ für „simple main effect“ in IG

$r_{\text{retestKG}} = .81$

$\alpha = .87$



Coping (13)

(-) Alltägliche Diskriminierung beschäftigt mich und raubt mir deswegen Kraft.

Ich unterhalte mich mit anderen über Diskriminierung, damit es mir wieder besser geht.

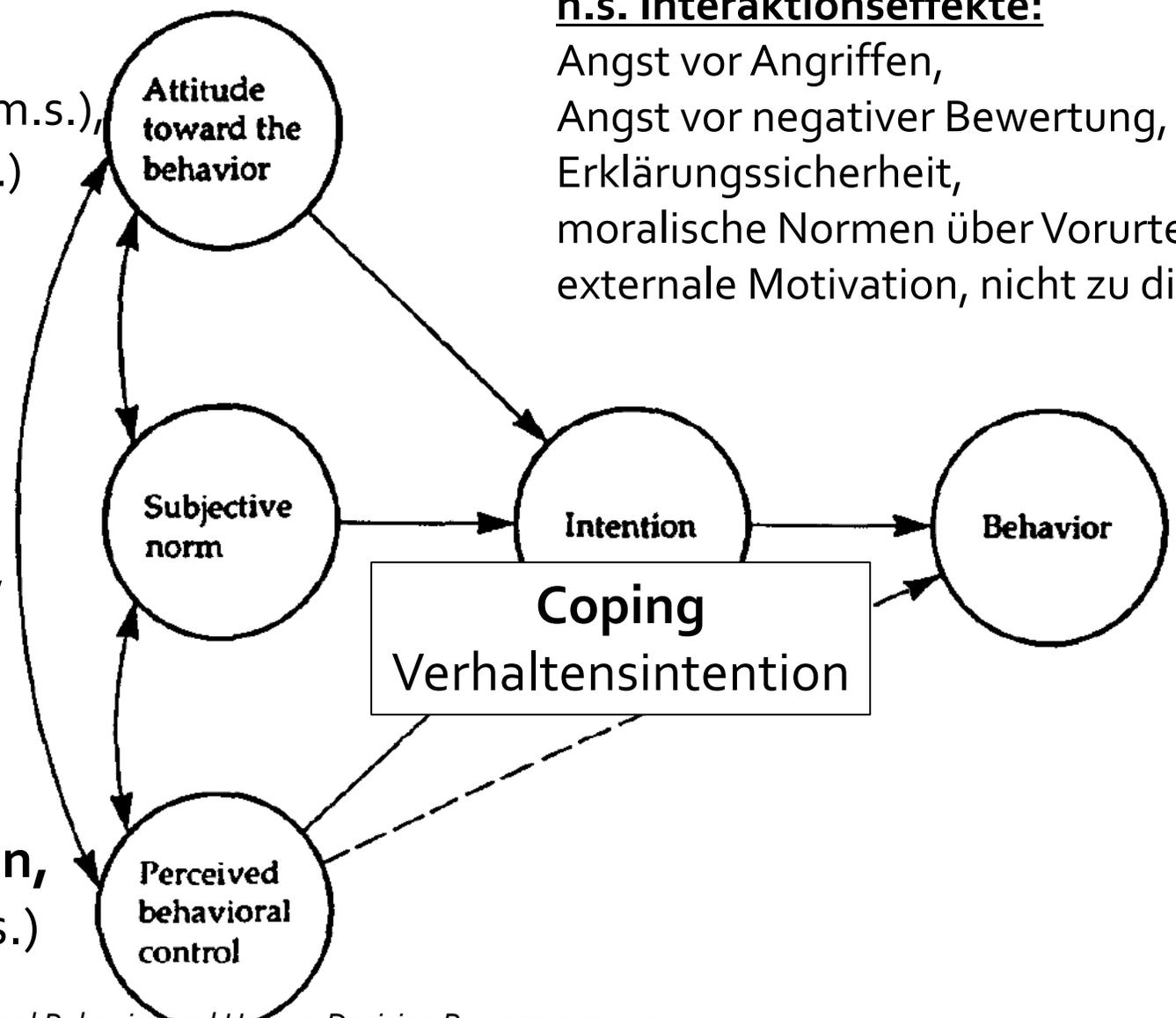
In Diskriminierungssituationen kann ich den Stress regeln und mich konzentrieren.

Verhaltens-
vorhersage
optimieren

**Ambiguitätstoleranz,
erwünschtes Zusammenleben (m.s.),
Sorgen um Diskriminierung (n.s.)
Bewusstsein über Konsequenzen**

*Selbstzuschreibung von Verantwortlichkeit,
Internale Motivation sich zu positionieren,
Durch Konsequenzen bedingte Motivation,
Externale Motivation und Normen*

**Selbstwirksamkeitserwartungen,
Selbstsicherheit, Erkennen (m.s.)**



n.s. Interaktionseffekte:
Angst vor Angriffen,
Angst vor negativer Bewertung,
Erklärungssicherheit,
moralische Normen über Vorurteile,
externale Motivation, nicht zu disk.

Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179–211.
Schwartz, S.H. and Howard, J.A. (1981) A normative decision-making model of altruism. In J. P. Rushton, & R. M. Sorrentino (Eds.), *Altruism and helping behavior* (pp. 89–211). Lawrence Erlbaum, Hillsdale, NJ. (zwei spezifische Prädiktoren nach Schwartz & Howard sind kursiv markiert)

besser dafür!

Gemeinwohlorientierung

Solidarität

Offenheit und Respekt

Interkulturelle Kompetenz

- Alltäglich/ individuell
- In bestimmten Positionen
- Institutionell/ strukturell
- Kultur & System

Sympathie und Gleichwertigkeit

Diversität

Unversehrtheit, Selbstbestimmung, Beteiligung



Vielen Dank!

ORGUN ÖZCAN, DIPL.-PSYCH.

PHILIPPS-UNIVERSITÄT MARBURG

FACHBEREICH PSYCHOLOGIE, AG SOZIALPSYCHOLOGIE

GUTENBERGSTRASSE 18

35032 MARBURG

T: 06421 28 23625

KOBEDI@UNI-MARBURG.DE ODER ORGUN.OEZCAN@UNI-MARBURG.DE

[HTTPS://WWW.UNI-MARBURG.DE/DE/FB04/TEAM-COHR/AGGRESSION-GEWALT-PRAEVENTION-1/BEWAELTIGUNG-VON-DISKRIMINIERUNG-KOBEDI](https://www.uni-marburg.de/de/fb04/team-cohrs/aggression-gewalt-praevention-1/bewaeltigung-von-diskriminierung-kobedi)