

Das Diversity-Rad

Die Vielschichtigkeit der
Identität.



Autor*in:
Asmahan Gamgami

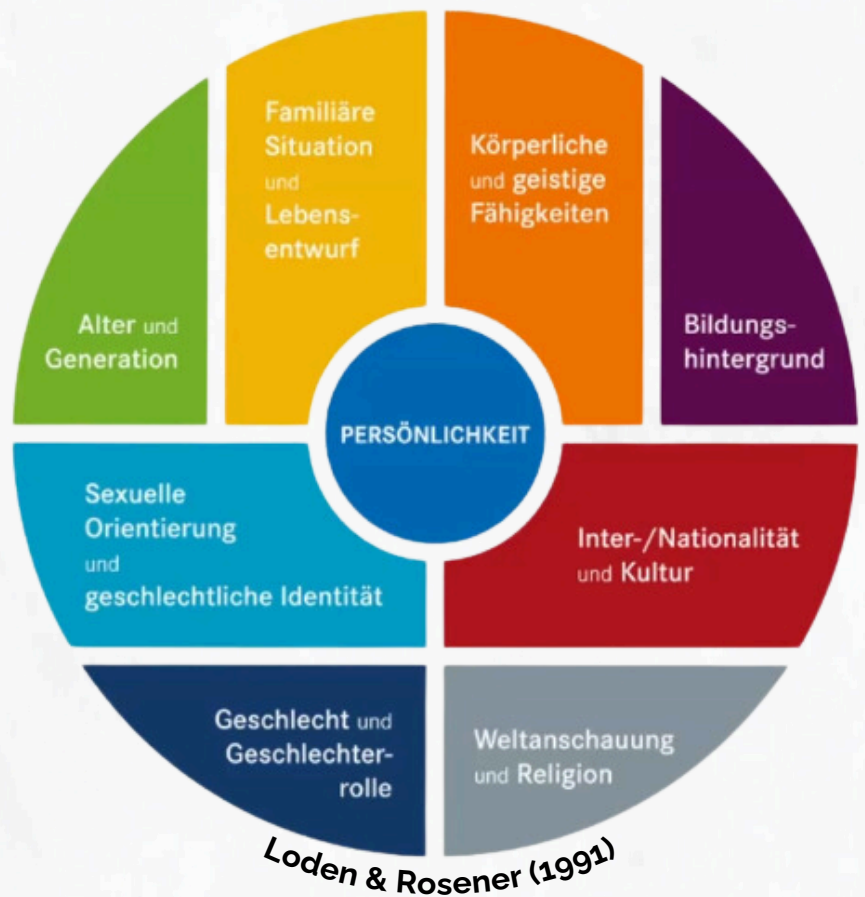
FEELGOOD TRAININGS & COACHINGS



BERGSTRASSE 2 • 48324 SENDENHORST



WWW.FEELGOOD-TRAININGS.DE



Das Diversity-Rad

Die Vielschichtigkeit der Identität

Einleitung

Das Diversityrad, auch bekannt als "Wheel of Diversity", wurde 1990 von der US-amerikanischen Managementberaterinnen Marilyn Loden und Judy Loden in ihrem Buch "Workforce America" entwickelt. Sie gelten als Pionierinnen im Bereich Diversity Management und hatten das Ziel, die vielschichtige Natur von Diversität greifbar zu machen.

Das Rad stellt unterschiedliche Dimensionen dar, die unsere Identität und Wahrnehmung beeinflussen. Äußere Merkmale wie Alter, Geschlecht oder ethnische Herkunft stehen dabei ebenso im Fokus wie innere, oft weniger sichtbare Faktoren – etwa Werte, Überzeugungen oder Persönlichkeit. Loden wollte damit Führungskräfte und Organisationen sensibilisieren, Vielfalt in ihrer Gesamtheit zu begreifen und den oft reduzierten Blick auf oberflächliche Unterschiede zu überwinden.

Das Diversityrad hilft, Vorurteile aufzudecken, Diskriminierung abzubauen und ein inklusiveres Arbeitsumfeld zu schaffen. Bis heute ist es ein bewährtes Tool im Diversity Management.

Erläuterung des Diversity-Rads

Das Diversity-Rad ist ein Modell, das genutzt wird, um die Vielfalt menschlicher Identität und die verschiedenen Dimensionen von Diversität zu visualisieren und zu verstehen. Es stellt eine Reihe von Merkmalen dar, die die Identität einer Person prägen und gleichzeitig zeigt, wie diese Merkmale miteinander interagieren. Das Rad hilft dabei, die verschiedenen Dimensionen von Diversität zu reflektieren und die Bedeutung von Vielfalt im Leben eines Menschen besser zu verstehen.

Das Diversity-Rad besteht aus mehreren Kategorien, die sich auf verschiedene Aspekte der Identität beziehen. Diese Kategorien sind nicht isoliert voneinander, sondern miteinander verbunden und beeinflussen sich gegenseitig. Sie bieten einen umfassenden Überblick darüber, wie Menschen aufgrund von Merkmalen wie Geschlecht, sexueller Orientierung, ethnischer Herkunft, Religion, Behinderung und vielen weiteren Faktoren in der Gesellschaft wahrgenommen werden und wie diese Faktoren ihre persönlichen Erfahrungen prägen.

*“Du bist so komplex in deiner Identität, dass es nicht **die eine** Frau oder **die Frauen** gibt.”*

Asmahan Gamgami



Wo das Diversity-Rad zum Einsatz kommt

Das Diversity-Rad ist ein wertvolles Werkzeug für Diversity-Manager*innen, um die verschiedenen Dimensionen von Diversität innerhalb einer Organisation zu erkennen und zu verstehen. Es hilft dabei, die Vielfalt der Mitarbeitenden zu visualisieren und zu reflektieren, wie unterschiedliche Merkmale – wie Geschlecht, ethnische Herkunft, sexuelle Orientierung, Behinderung, Religion und viele andere – das tägliche Arbeitsumfeld prägen.

1. Bewusstsein schaffen:

Diversity-Manager*innen nutzen das Diversity-Rad, um das Bewusstsein für die vielen Facetten der Identität zu schärfen, die die Mitarbeitenden in ihrer Vielfalt ausmachen. Indem sie diese Dimensionen systematisch darstellen, können Unternehmen die unterschiedlichen Erfahrungen und Bedürfnisse ihrer Belegschaft besser verstehen. Dies fördert ein inklusiveres Arbeitsumfeld, in dem alle Mitarbeiter*innen sich akzeptiert und respektiert fühlen.

2. Inklusion fördern:

Das Diversity-Rad hilft Diversity-Manager*innen, konkrete Maßnahmen zur Förderung von Inklusion zu entwickeln. Es zeigt auf, welche Bereiche der Diversität besonders herausfordernd sein können – etwa die Interaktion von Geschlecht und kulturellem Hintergrund – und ermöglicht so die Entwicklung gezielter Programme, die diese Herausforderungen adressieren.

Beispielsweise kann es helfen, barrierefreie Arbeitsbedingungen für Menschen mit Behinderungen zu schaffen oder Sensibilisierungstrainings zu verschiedenen kulturellen und geschlechtlichen Identitäten anzubieten.

3. Diversität als strategisches Unternehmensziel:

Diversity-Manager*innen setzen das Diversity-Rad ein, um Diversität als langfristige Strategie in den Unternehmen zu integrieren.

Sie verwenden es, um zu zeigen, dass Vielfalt nicht nur ein Thema der Chancengleichheit ist, sondern auch eine wichtige Ressource für Innovation und Unternehmenserfolg darstellt.

Das Rad ermöglicht es, zu visualisieren, wie verschiedene Identitätsdimensionen zu einem kreativen, diversen und leistungsstarken Team beitragen können.

4. Reflexion und Personalentwicklung:

Das Diversity-Rad wird von Diversity-Managern genutzt, um Mitarbeitenden und Führungskräften zu helfen, sich ihrer eigenen Identität und der der anderen bewusst zu werden. Es dient als Reflexionsinstrument, um Privilegien und unbewusste Vorurteile zu erkennen. Diversity-Manager können es in Schulungen und Workshops einsetzen, um eine Diskussion über die Vielfalt der Mitarbeitenden anzuregen und zu fördern, wie diese Unterschiede als Stärke genutzt werden können.

5. Messung und Erfolgskontrolle:

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Verwendung des Diversity-Rads als Teil der Messung von Inklusion und Diversität im Unternehmen. Diversity-Manager können durch regelmäßige Erhebungen und Analysen der verschiedenen Dimensionen im Diversity-Rad feststellen, wie gut das Unternehmen in Bezug auf Diversität und Inklusion aufgestellt ist. Dies hilft, Fortschritte zu dokumentieren und eventuelle Lücken zu identifizieren.



Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das Diversity-Rad Diversity-Manager*innen ein **strukturiertes und praxisnahes Werkzeug** bietet, um die Vielfalt der Belegschaft zu verstehen, **Maßnahmen für eine inklusivere Arbeitsumgebung** zu entwickeln und die Bedeutung von Diversität als **strategischen Erfolgsfaktor** in Unternehmen zu fördern.

Die Dimensionen des Diversity-Rads

Geschlecht

Diese Dimension bezieht sich auf das Geschlecht, mit dem sich eine Person identifiziert. Es umfasst nicht nur das biologische Geschlecht, sondern auch die gesellschaftlichen und kulturellen Erwartungen, die an das Geschlecht geknüpft sind. Der Umgang mit Geschlechterrollen und die Erwartungen an Männer und Frauen haben einen großen Einfluss auf die Identität einer Person.

Sexuelle Orientierung

Die sexuelle Orientierung ist ein weiteres wesentliches Element, das die Identität eines Menschen beeinflusst. Sie beschreibt, zu welchem Geschlecht oder welchen Geschlechtern sich eine Person hingezogen fühlt. Diese Orientierung spielt eine wichtige Rolle in der Art und Weise, wie eine Person ihre Identität erlebt und von anderen wahrgenommen wird.

Inter-/Nationalität & Kultur

Diese Dimension betrifft die kulturelle und ethnische Zugehörigkeit eines Menschen. Sie beschreibt, welche kulturellen Werte, Traditionen und Normen eine Person geprägt haben und welche Zugehörigkeit zu einer bestimmten ethnischen Gruppe sie empfindet. Die ethnische Herkunft kann einen großen Einfluss auf die Erfahrungen eines Menschen, insbesondere in Bezug auf Diskriminierung oder Privilegien, haben.

Körperliche & geistige Fähigkeiten

Diese Dimension umfasst körperliche und geistige Behinderungen, die das Leben eines Menschen beeinflussen. Menschen mit Behinderungen können in vielen gesellschaftlichen Bereichen auf Herausforderungen stoßen, sei es in der Schule, am Arbeitsplatz oder in sozialen Situationen. Das Verständnis dieser Dimension hilft dabei, das Leben von Menschen mit Behinderungen besser zu verstehen und mehr Inklusion zu fördern.

Die Dimensionen des Diversity-Rads

Familiäre Situation & Lebensentwurf

Der sozioökonomische Hintergrund eines Menschen – also seine finanzielle und soziale Stellung – beeinflusst ebenfalls die Wahrnehmung seiner Identität. Menschen aus verschiedenen sozialen Klassen haben unterschiedliche Erfahrungen, die durch ihre finanziellen Möglichkeiten und ihren Zugang zu Ressourcen geprägt sind.

Weltanschauung & Religion

Die religiöse oder weltanschauliche Überzeugung eines Menschen spielt eine bedeutende Rolle in seiner Identität. Diese Dimension beschreibt, wie stark der Glaube und die spirituellen Überzeugungen das Leben und das Selbstverständnis eines Individuums prägen. Religiöse Identität kann zu einer Quelle der Stärke werden, aber auch zu Diskriminierung oder Missverständnissen führen, besonders in gesellschaftlichen Kontexten, in denen bestimmte religiöse Überzeugungen bevorzugt werden.

Alter & Generationen

Das Alter eines Menschen beeinflusst seine Identität, da verschiedene Lebensphasen mit unterschiedlichen Erwartungen und Erfahrungen verbunden sind. Ältere Menschen haben möglicherweise andere Bedürfnisse und Herausforderungen als jüngere Menschen, was sich auf ihre Wahrnehmung und Interaktion in der Gesellschaft auswirkt.

Bildungshintergrund & Sprache

Bildungsgrad & Sprache sind weitere wichtige Merkmale, die die Identität eines Menschen prägen.

Sprache bspw. ist nicht nur ein Kommunikationsmittel, sondern auch ein Ausdruck der kulturellen Zugehörigkeit und kann als Zeichen von Inklusion oder Exklusion in einer Gesellschaft wirken.

Ebenso der Bildungsgrad führt oft zu Diskriminierung in der Gesellschaft durch Menschen, die einen besseren Bildungsgrad aufgrund ihrer gesellschaftlichen Stellung erlangen durften.

Nutzen des Einsatzes

Interaktive Dimensionen des Diversity-Rads

Wichtig ist, dass das Diversity-Rad verdeutlicht, dass diese Dimensionen nicht isoliert sind. Sie wirken miteinander zusammen und beeinflussen sich gegenseitig.

Die Identität einer Person ist das Ergebnis der Wechselwirkungen zwischen diesen verschiedenen Merkmalen. Beispielsweise kann die ethnische Herkunft einer Person in Kombination mit ihrem Geschlecht oder ihrer sexuellen Orientierung zu einzigartigen Erfahrungen führen, die sie anders erleben lässt als andere Menschen, die andere Kombinationen von Merkmalen besitzen.

Das Diversity-Rad zeigt, wie viele verschiedene Dimensionen die Identität einer Person beeinflussen. Diese Erkenntnis ist besonders wichtig, um ein inklusives Umfeld zu schaffen, in dem alle Dimensionen der Identität respektiert und wertgeschätzt werden. Indem wir uns mit den unterschiedlichen Dimensionen von Diversität auseinandersetzen, können wir ein tieferes Verständnis für die Vielfalt in unserer Gesellschaft entwickeln und eine inklusivere, respektvollere Umgebung für alle schaffen.

Das Diversity-Rad als Werkzeug für Inklusion

Das Diversity-Rad dient als Werkzeug, um die eigenen Identitätsmerkmale zu reflektieren und zu erkennen, wie diese im sozialen Kontext wahrgenommen werden. Es hilft, die eigenen Privilegien und Herausforderungen zu verstehen und die sozialen Unterschiede in der Gesellschaft zu erkennen. Besonders in Arbeitsumfeldern kann das Diversity-Rad dazu beitragen, ein besseres Bewusstsein für Vielfalt zu schaffen und die Bedeutung von Inklusion zu betonen.

Indem wir uns bewusst machen, welche Dimensionen unsere Identität prägen, können wir besser verstehen, wie diese unser Verhalten, unsere Entscheidungen und unsere Interaktionen beeinflussen.

In Unternehmen und sozialen Kontexten kann dieses Verständnis zu einer besseren Zusammenarbeit, mehr Akzeptanz und einer respektvolleren Haltung gegenüber den verschiedenen Identitäten der Menschen führen.