

Das Diversity-Rad

Theoretischer Hintergrund und praktische Anleitung zum Einsatz



Das Diversity-Rad zeigt eindrücklich, welche Merkmale unsere Identität, Persönlichkeit und gesellschaftliche Verortung ausmachen.

Diversity als Denkansatz

Der Diversity-Ansatz sensibilisiert dafür, Menschen differenzierter wahrzunehmen und eingeübte Erwartungshaltungen zu hinterfragen.¹ Er unterstützt dabei, Vielfalt und Verschiedenheit zu erkennen und auf diese Weise auch gerecht zu werden.

Was heißt Diversity?

Diversity meint zweierlei: Zum einen beschreibt der Begriff gesellschaftliche Vielfalt, zum anderen hebt er auf individuelle Verschiedenheiten ab. Beides bedingt sich, beide Perspektiven sind notwendig, um pädagogische und gesellschaftliche Herausforderungen angemessen beschreiben und identifizieren zu können.

Das **Diversity-Rad** zeigt, welche Merkmale unsere Identität, Persönlichkeit und gesellschaftliche Verortung ausmachen. Es verdeutlicht, dass unsere Identitäten meist sehr viel vielschichtiger sind, als es auf den ersten Blick erscheint.

Die Dimensionen des Diversity-Rads

Das Diversity-Rad macht Identitätsmerkmale sichtbar, und unterscheidet darüber hinaus verschiedene Dimensionen. Die innere Dimension (blau) umfasst gegebene Merkmale, die nicht oder nur schwer veränderbar sind. Die äußere Dimension (bunt) zeigt Merkmale auf, die zwar veränderbar, aber dennoch stark persönlichkeitsprägend sind und die je nach gesellschaftlicher Wirksamkeit auch ergänzt bzw. ausgetauscht werden können.

Die Unterscheidung ist nicht zuletzt mit Blick auf Diskriminierungserfahrungen wichtig: Merkmale, denen wir uns nur schwer entziehen können, verstärken Ausgrenzungsmechanismen. Darüber hinaus haben alle Merkmale im jeweiligen Kreis eine unterschiedlich große Relevanz, ihr Gewicht ist nicht zuletzt vom politisch-gesellschaftlichen Kontext abhängig, auf den sie treffen. Nationalität kann mit erheblichen rechtlichen Einschränkungen oder auch Privilegien verbunden sein, die Milieuzugehörigkeit ist weitaus prägender als die Freizeitgestaltung, Hautfarbe und Geschlecht gehen mit Rollenzuschreibungen und Klischees einher, die Wahrnehmung und Verhalten massiv beeinflussen.

Diversitätsbewusstsein und Diskriminierungskritik

Diversity als Denkansatz birgt die große Chance, aufzuzeigen, dass es um Diversitätsbewusstsein *und* Diskriminierungskritik geht. Diversitätsbewusstsein heißt vor allem, den Anderen im Angesicht des eigenen Andersseins zu reflektieren. Unsere Bilder werden realitätsnäher, wenn wir uns nicht allein auf Gegensätze wie Schwarz-Weiß, Deutsch-Ausländer, Mann-Frau, Jung-Alt reduzieren, sondern die Zwischentöne und ihre Verschränkungen einbeziehen.

Diskriminierungskritik meint, sensibel für Ausgrenzungsmechanismen zu werden.

Reflektiert werden muss dabei jedoch auch das „Diversity-Dilemma“. Einerseits müssen Diversity-Merkmale benannt werden, um über sie reden zu können, andererseits muss reflektiert werden, dass durch das „Darüberreden“ die Gefahr besteht, Bilder und Stereotype zu (re)produzieren und diese zu verfestigen. Diversity ist also zunächst ein Denkansatz, eine Möglichkeit der Reflexion und eine Frage der Haltung.

¹ Ergänzend sei der intersektionale Ansatz erwähnt, der ähnlich wie der Diversity-Ansatz die Identitätsmerkmale miteinander in Bezug setzt, allerdings stärker auf ihre jeweiligen gesellschaftlichen Positionierungen und die damit verbundenen Machtverhältnisse abhebt.

