



## Ideen zur Verwendung

1. Das Diversometer kann als **einfaches Tool** eingesetzt werden, um über **Wahrnehmungen**, Ist-Zustände, Wünsche und Ideen mit **Blick auf Vielfalt** und Verschiedenheit in Teams oder Organisationen ins Gespräch zu kommen. Das Diversometer ist nicht als scharfes Analyseinstrument konzipiert, vielmehr soll es zu **Diskussionen anregen** über das, was ist und das, was wahrgenommen wird.
2. **Markieren** Sie einzeln oder gemeinsam, wie **hoch oder niedrig** Sie die Diversität bezüglich der verschiedenen Merkmale und Dimensionen in Ihrem Team oder in Ihrer Einrichtung einschätzen. Zeichnen Sie hierzu ein **Kreuz auf den jeweiligen Skalen**. Es geht lediglich um eine **Einschätzung**, nicht um eine genaue empirische Überprüfung. Merkmale, die Ihnen unpassend erscheinen, können weggelassen werden, andere können hinzugefügt werden.
3. **Besprechen Sie gemeinsam ihre Einschätzungen**. Achten Sie insbesondere auf weit auseinander liegende Werte.
4. Überlegen Sie, **wie repräsentativ** ihr Team / ihre Organisation den Querschnitt der Bevölkerung abbildet. Schätzen Sie ein, wie repräsentativ der Querschnitt ihrer statistischen Bezugsgruppe (bestimmter Bildungsabschluss, Altersspanne usw.) abgebildet ist.
5. **Optional: Markieren Sie einzeln oder gemeinsam**, wie hoch oder niedrig Sie sich die Diversität bezüglich der verschiedenen Merkmale und Dimensionen in Ihrem Team oder in Ihrer Einrichtung wünschen würden. Zeichnen Sie hierzu ein Symbol (z.B. ein Herz) auf die jeweiligen Skalen.
6. Überlegen Sie gemeinsam, **wie zufrieden** Sie mit dem Grad der Diversität in Ihrem Team oder in Ihrer Einrichtung sind. **Gibt es aus Ihrer Sicht Veränderungsbedarf?**
7. Was wären **Chancen und Vorteile von mehr Diversität?** Wäre auch mit Herausforderungen zu rechnen? Wie könnte ihnen begegnet werden?
8. **Sollte mehr Diversität erreicht werden?** An welchen Punkten könnte man ansetzen? Welche Schritte wären einfach und schnell umzusetzen? Welche Schritte wären schwieriger und bräuchten mehr Zeit?
9. Alternativ können Sie das Diversometer auch **auf andere Personengruppen anwenden**, z.B. ihre Zielgruppen.
10. Ziel der Arbeit mit dem Diversometer ist es nicht, eine exakte Einschätzung über den Ist-Zustand eines Teams, einer Einrichtung zu ermitteln. **Vieles liegt im Schätzbereich**. Wichtiger ist es, **gemeinsam** in den **Austausch über Diversität** zu kommen, **verschiedene Wahrnehmungen** abzugleichen und Möglichkeiten der Veränderungen zu überlegen.