

das große karriere LEIDER

Spielanleitung

In diesem Spiel erfahren fiktive Charaktere alltägliche Situationen in fiktiven Betrieben und ihrem Umfeld. Und wie der Titel des Spiels bereits andeutet, sehen sich die Spielfiguren oft mit einem großen LEIDER konfrontiert. In diesen Situationen werden Benachteiligungen und Ungerechtigkeiten, aber auch Bevorzugungen erfahrbar gemacht. Die Stories der Charaktere regen im Spielverlauf zum Nachdenken und zur Reflexion an, wobei Diskussionen entweder von den Spieler*innen selbst ausgehen oder durch gezieltes Einbringen von Fragen durch die Spielleitung angestoßen werden.

In diesem Spiel zu Ausbildung und technischen Berufen geht es um viel mehr als nur um Werkzeug und Maschinen. In das große karriereLEIDER nehmen Themen wie Diversität, Rassismus und Sexismus eine zentrale Rolle ein. Und mit diesem Bewusstsein im Hinterkopf stellt sich die Frage: Wer erreicht das Ziel als Erste*r?

Gut zu wissen: Sexismus bezeichnet die persönliche und gesellschaftliche Diskriminierung von Menschen aufgrund ihres Geschlechts. In der Regel sind vor allem Frauen betroffen. Aber auch Lesben, Schwule, Bisexuelle und Menschen, die nicht der Norm der zwei Geschlechter entsprechen, erleben Diskriminierung. Sexismus heißt, dass traditionelle Rollenbilder wie „Jungs weinen nicht“ oder „Mädchen sind lieb“ als gegeben gesehen werden. Menschen mit Migrationserfahrung oder Beeinträchtigung sind ebenfalls oft von Ausgrenzung und Benachteiligung betroffen. Und noch ein kleiner Tipp: Das genaue Lesen sprachlicher Formulierungen kann hilfreich sein!

Das Spiel besteht aus folgenden Teilen:

- 1 Spielanleitung
- 1 Spielfeld
- 1 Würfel
- 4 Spielfiguren
- 4 Beschreibungskarten zu den Spielfiguren
- 4 Spielkartensets mit je 12 Karten für jede Spielfigur
- 1 Facts-Spielkartenset mit 10 Karten
- Leere Karten für neue Ideen zu den Spielfiguren und Facts
- Optional: Zettel und Kulis für die Wetten

Was muss ich wissen und vorbereiten, bevor es losgeht?

- Anzahl der Spieler*innen: 2 bis 10
- Die Aufgabe der Spielleitung ist es, die Spielkarten vorzulesen und die Diskussion anzuregen.
- Die Spielfiguren werden auf den Startfeldern platziert. Unabhängig von der Anzahl der Spieler*innen machen immer alle Spielfiguren mit.
- Die restlichen Spielkarten werden farblich in 5 Stapel sortiert (die einzelnen Stapel können vor Spielbeginn nochmal gut durchgemischt werden) und mit der Textseite nach unten platziert.

Wie wird gespielt?

Die vier Beschreibungskarten der Spielfiguren werden vorgelesen und für die Spieler*innen gut sichtbar bei den jeweiligen Karriereleitern abgelegt. Sobald alle Spieler*innen die vier Charaktere kennengelernt haben, kann mit dem Spiel begonnen werden.

[Option: Die Spieler*innen wetten zu Beginn, welche der Spielfiguren als erstes im Ziel ankommt. Die Namen der Spielfiguren können zum Beispiel auf einem Zettel notiert und für alle sichtbar vor die Spieler*innen hingelegt werden. Die Spielleitung kann eine kurze Fragerunde einbauen, warum auf welche Spielfigur gewettet wurde. Ziel ist einerseits, Empathie für eine der Spielfiguren zu entwickeln und in Folge auch für ihren Standpunkt zu argumentieren, andererseits eine erste Diskussion über Vorurteile anzustoßen.]

Nun wird abwechselnd gewürfelt, die Farben Rot, Grün, Orange und Blau entsprechen jeweils einer Spielfigur. Die Spielleitung liest die oberste Karte des dazugehörigen Spielkartensapels vor. Je nach Handlungsanweisung der Spielkarte wandert die Spielfigur ein Feld nach vorne, nach hinten oder bleibt stehen. Die vorgelesene Karte kommt an die unterste Stelle im Stapel.

Je weiter das Spiel fortschreitet, desto besser lernen die Spieler*innen die einzelne Spielfigur kennen und können über Situationen und ihre Auswirkungen diskutieren. Manche Karten haben eine „Option zum Diskutieren & Reflektieren“, die von der Spielleitung eingebaut werden kann. Einige Reflexionsfragen finden sich zusätzlich am Ende der Spielanleitung.

Der Würfel kann neben den Farben der vier Spielfiguren auch das Vorlesen einer Facts-Karte anzeigen (Illa), die dann aus dem entsprechenden Facts-Spielkartenset vorgelesen wird. Würfelt jemand die Farbe Gelb, dürfen alle Spielfiguren ein Feld Richtung Ziel rücken.

Besonderheiten: Eine Spielfigur kann, wenn die Spielkarte dies verlangt, auch rückwärts starten. Die Spielfigur hat somit schlechtere Startbedingungen. Muss die Spielfigur öfter ein Feld zurück als Spielfelder vorhanden sind, darf sie auf dem untersten Feld der Leiter stehenbleiben.

Gewonnen hat jene Spielfigur, die als erste das Ziel erreicht (und jene Spieler*innen, die richtig gewettet haben). Nun kann die Gruppe diskutieren, warum es genau diese Spielfigur geschafft hat und was ihre Chancen gesteigert hat.

Beispiele für Reflexions- und Diskussionsfragen, die im Spielverlauf mit den Teilnehmer*innen diskutiert werden können:

- Kennst du die Berufe, die die Spielfiguren einnehmen? Welche Tätigkeiten gibt es in diesen Berufen?
- Begründet, wieso ihr für eine bestimmte Spielfigur gewettet habt. Wieso habt ihr nicht für eine andere Spielfigur gewettet?
- Was sind Gründe für den Spielerfolg oder -misserfolg einer Spielfigur?
- Was wirkt sich negativ auf die Spielfiguren aus?
- Was wirkt sich positiv auf die Spielfiguren aus?
- Was sind Gründe für Benachteiligungen?
- Wieso werden manche Spielfiguren im Job bevorzugt?
- Habt ihr Situationen aus dem Spiel auch schon einmal selbst beobachtet oder erlebt? Wie habt ihr reagiert?
- Wie könnte man den Anteil von Vätern erhöhen, die in Karenz gehen? Ist es überhaupt gewünscht, dass Männer in Karenz gehen? Frage an die Männer: Wer könnte sich vorstellen, Väterkarenz in Anspruch zu nehmen? Warum? Warum nicht?
- Welche Auswirkungen können lange Fehlzeiten im Job, beispielsweise durch Kinderbetreuung, haben?
- Welche Rolle spielen Herkunft, Geschlecht, familiärer Hintergrund und die Unterstützung des sozialen Umfeldes der Spielfiguren beim Erreichen des Ziels?
- Welche stereotypen Vorstellungen gibt es zu den Spielfiguren?

Quellen

1 Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019): Studie „Strategien im Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention“. Wichtige Ergebnisse im Überblick.

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Umgang_mit_sexueller_Belaestigung_am_Arbeitsplatz_Kurzfassung.pdf?__blob=publicationFile&v=8 Zugriff 29.10.2020

2 Bundeskanzleramt Österreich (2019): Einkommen und der Gender Pay Gap.

<https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gleichstellung-am-arbeitsmarkt/einkommen-und-der-gender-pay-gap.html> Zugriff 29.10.2020

3 Zeit Online (2019): Frauen arbeiten täglich 4,5 Stunden unbezahlt.

https://www.zeit.de/arbeit/2019-05/arbeitszeit-frauen-unbezahlte-arbeit-gleichberechtigung-haushalt-kinderbetreuung?utm_referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F Zugriff 29.10.2020

4 Statistik Austria (2020): Armuts- oder Ausgrenzungsgefährdung und die drei Zielgruppen der Europa 2020-Strategie nach Alter, Geschlecht und Haushaltstyp.

https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/armutsgefaehrung/index.html Zugriff 29.10.2020

Statistik Austria (2020): Familien.

https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/haushalte_familien_lebensformen/familien/index.html Zugriff 29.10.2020

5 Bundeszentrale für politische Bildung (2020): 8. März: Internationaler Frauentag.

<https://www.bpb.de/politik/hintergrund-aktuell/287033/internationaler-frauentag> Zugriff 29.10.2020

6 Bauer Lucia (2019): Diskriminierung im Job. Kompetenz Online.

<https://kompetenz-online.at/2019/06/18/diskriminierung-im-job/> Zugriff 29.10.2020

7 Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (2018): #Väterbeteiligung. EU-Projekt: Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Wege zur gerechten Verteilung von Karenz-, Betreuungs- und Arbeitszeiten.

<https://maennerundvereinbarkeit.at/wp-content/uploads/2018/03/Final-Report-to-a-Broadier-Public-DE-final.pdf> Zugriff 29.10.2020

Braun Wolfgang (2015): Schweden, wo Väterkarenz selbstverständlich ist. OÖ Nachrichten.

<https://www.nachrichten.at/politik/landespolitik/Schweden-wo-Vaeterkarenz-selbst-verstaendlich-ist;art383,1727621#:~:text=Dass%20V%C3%A4ter%20in%20Karenz%20gehen,sind%20es%20rund%2017%20Prozent> Zugriff 29.10.2020

Bilder: pixabay.com, unsplash.com



das große karriereLEIDER ist 2020 im Rahmen des Projekts I kann's! Steiermark entstanden.
www.ikanns.at

Verein Amazone
Kirchstraße 39
6900 Brezence
+43 5574 45801
office@amazone.or.at
www.amazone.or.at

