

LEADERS FOR EQUALITY



Spielanleitung „Gleichstellungs-Poker“



SPIELANLEITUNG

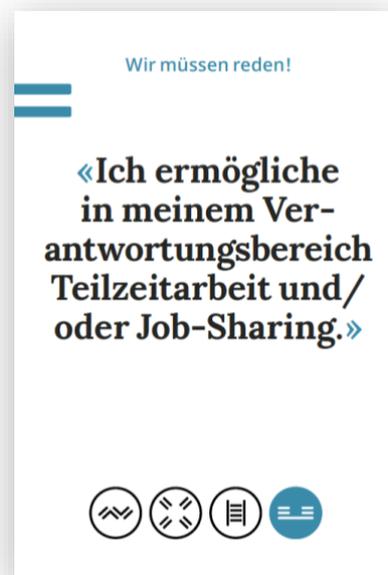
«GLEICHSTELLUNGS-POKER»

Die 30 Spielkarten unseres Kartenspiels Gleichstellungs-Poker enthalten die **Genderinklusiven Führungspraktiken**, die wir in der wissenschaftlichen Literatur als relevant identifiziert und in unserer [Umfrage zum Gleichstellungsengagement männlicher Führungskräfte](#) thematisiert haben. Genderinklusive Führungspraktiken bieten (männlichen) Führungskräfte konkrete Handlungsmöglichkeiten, um Gleichstellung zu gestalten. Ausführlich und mit vielen Beispielen sind diese in unserer [Broschüre](#) beschrieben.

Gleichstellungspoker wird von **Führungskräften** gespielt, die mehr über Genderinklusive Führungspraktiken lernen wollen und offen sind, sich in einen **Dialog** mit den weiblichen bzw. männlichen Kollegen und Kolleginnen zu begeben. Das Spiel kann in gemischten, aber auch in homogenen Gruppen männlicher oder weiblicher Führungskräfte eingesetzt werden. Alleine, als Reflektionsanstoss im Team oder in der Führungskräfteaus- und weiterbildung.

Genderinklusive Führungspraktiken

Genderinklusive Führungspraktiken lassen sich vier verschiedenen Handlungsfeldern zuordnen. Die vier Handlungsfelder können durch die unterschiedlichen Icons am unteren Rand der Karte identifiziert werden.





Gleichstellungskultur entwickeln



Um den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen, ist es entscheidend, die Gleichstellungskultur im Unternehmen zu verändern. Wenn Sie sich für Gleichstellung positionieren und entsprechend gegenüber Kolleg*innen und Mitarbeitenden kommunizieren sowie handeln, tragen Sie zu einer Veränderung bei.

Fairness einfordern



Männliche Führungskräfte in Schweizer Unternehmen engagieren sich unter anderem für Gleichstellung aus Gründen der Fairness. Dies bedeutet im Führungs- und Arbeitsalltag Courage zu zeigen, wenn Frauen nicht respektiert werden. Wenn Sie Fairness einfordern, tragen Sie zu einer respektvollen und wertschätzenden Unternehmenskultur bei.

Frauen unterstützen und fördern



Frauen sind heute vielfach sehr gut für Führungspositionen ausgebildet und verfügen über Fach- wie Führungskompetenzen. Um den Schritt in eine Kaderposition oder die nächste Führungsebene zu gehen, sehen es Frauen wie Männer als sinnvoll an, sie nach wie vor dabei zu fördern und zu unterstützen.

Work-Integration erleichtern



Ein zentraler Grund für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen ist weiterhin ihre Hauptverantwortlichkeit für die so genannte Care-Arbeit. Dies hat Auswirkungen auf ihre Erwerbstätigkeit und Karriereentwicklung – was auch für Männer mit Care-Aufgaben gilt. Eine Erleichterung der Work-Life-Integration für Frauen wie für Männer ist deshalb zur Herstellung von Gleichstellung unabdingbar.



Ergebnisse der „Leaders for Equality“-Studie

Das Kartenspiel **Gleichstellungspoker** macht unsere schweizweiten [Forschungsergebnisse](#) auf spielerische Weise sichtbar und erfahrbar. In unserer Befragung haben sich knapp 1'200 Führungskräfte geäußert, welche Praktiken männliche Führungskräfte bereits in ihrem Alltag anwenden und was sie sich zudem noch vorstellen könnten, in Zukunft mehr zu tun - aber auch, was sie kritisch sehen und darum eher zurückhaltend sind. Und wir haben die Frauen in Führungspositionen gefragt, wie sie die Aktivitäten ihrer männlichen Kollegen einschätzen. Die Ergebnisse sind sehr spannend und zeigen, dass Männer zwar bereits sehr aktiv sind, zugleich aber in vielen Bereichen noch Potential besteht, die Aktivitäten zu verstärken und auszubauen. Deutlich wird auch, dass die Selbst- und die Fremdwahrnehmung deutlich unterschiedlich sind: Frauen schätzen das Ausmass der Aktivitäten von Männern deutlich skeptischer ein – ein deutliches Zeichen, dass es sich hier lohnt, miteinander ins Gespräch zu kommen!

Die farbliche Gestaltung unserer Spielkarten macht diese Ergebnisse unmittelbar erlebbar.

„Wir müssen reden“

Bei den 6 blauen Karten sagen mehr als 45% der befragten männlichen Führungskräfte: „Diese Aktivität mache ich bereits“. Allerdings sehen das die befragten Frauen bei diesen Praktiken entschieden anders und durchwegs skeptischer.





„Packen wir's an“

Die 12 grünen Karten enthalten die Praktiken, bei denen die männlichen Führungskräfte zwar noch nicht so aktiv sind, aber Potential zur grösseren Aktivierung dieser Führungspraktiken besteht. Zusammengenommen geben 55% der Befragten hier an, diese Führungspraktiken auszuüben oder aber sie sich in jedem Fall vorstellen zu können. Die skeptischere Einschätzung der Frauen zeigt sich hier weniger ausgeprägt und zum Teil sogar sehr ähnlich.



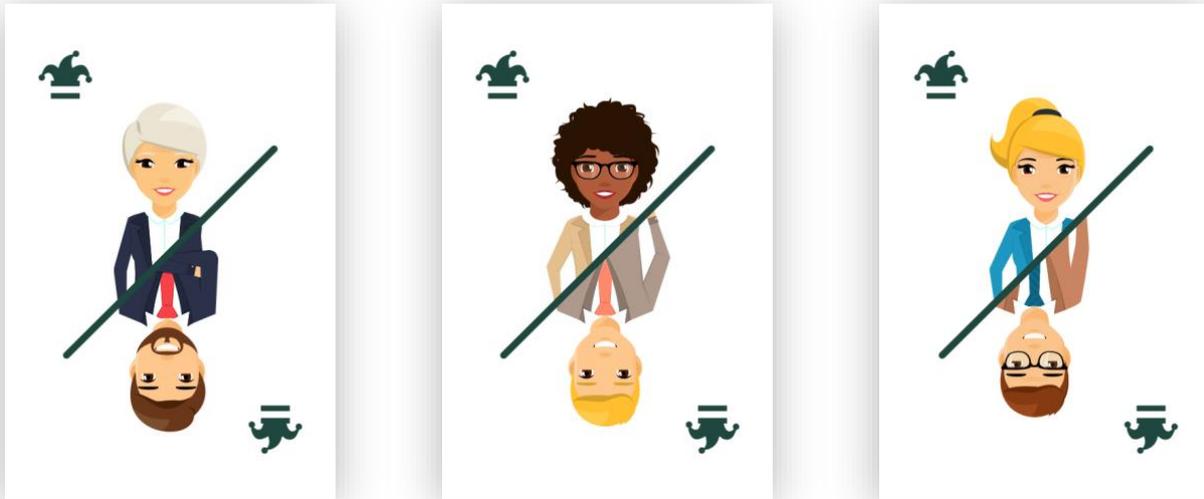
„Echt jetzt?“

Die 8 roten Karten geben die Genderinklusiven Führungspraktiken wieder, bei denen über 25% der befragten männlichen Führungskräfte angibt, diese „wahrscheinlich nicht“ oder „auf keinen Fall“ auszuüben. Zudem sind Praktiken enthalten, bei denen die Befragten sehr gespalten scheint, d.h. es sind zwar über 25% deutlich negativ eingestellt, zugleich aber auch ebenso viele, die eine positive Einstellung gegenüber dieser Praxis zeigen.



Joker

Die drei Joker können als Platzhalter für weitere Praktiken oder Dialog-Aufträge zum Einsatz kommen.



Spielmöglichkeiten

Gleichstellungs-Poker kann nicht nur auf eine Weise gespielt werden. Wir schlagen hier vier Möglichkeiten vor – die Sie selbstverständlich gerne nach Ihren Vorstellungen erweitern oder ergänzen können (Lassen Sie uns Ihre Ideen gerne zukommen!). Wir gehen hier jeweils von Gruppen in einer Grösse zwischen zwölf und zwanzig Führungskräften und einer Spieldauer von zwei Stunden aus. Auch hier sind selbstverständlich Variationen und Kombinationen denkbar.

1. SPIELVARIANTE „FORSCHUNGSBERICHT“ AUSSCHLIESSLICH FÜR MÄNNLICHE FÜHRUNGSKRÄFTE

Alle Mitspieler erhalten ein Kartenspiel-Set und lesen es wie einen Forschungsbericht. Um was geht es? Wie schauen die Ergebnisse aus? Für jede Karte wird identifiziert, ob man es selbst genauso, wie auf der Karte angegeben, oder aber davon abweichend einschätzt. So bildet jede Person zwei Stapel. Im Anschluss erfolgt ein Austausch in der Gruppe.



Fragen für den Austausch können sein:

- Welche Aussagen werden gleich eingeschätzt?
- Was wird deutlich anders gesehen?
- Was waren Überraschungen?
- Was wird von der Gruppe ähnlich, was kontrovers eingeschätzt. Woran liegt das?
- Wo besteht Potential für jede Person selbst, was sie sich vorstellen kann zu tun? Was kann sie die Gruppe vorstellen zu tun?
- Was davon möchte man sich als neu zu erprobende Praktik in den nächsten Wochen vornehmen?

2. SPIELVARIANTE „GENDERGAP“ FÜR GEMISCHTE GRUPPEN VON FÜHRUNGSKRÄFTEN

Auf vorbereiteten Tischen werden, je nach Zeit und Gruppengrösse, zwei bis alle blauen Spielkarten ausgelegt. Jeweils zwei Tische bekommen die gleichen Karten. Männer und Frauen sitzen in geschlechterhomogenen Teams. So hat jeweils ein Männer- und ein Frauenteam die gleiche Auswahl Karten vor sich. Die Teilnehmenden erhalten folgenden Gesprächsauftrag:

- An welche Situationen denken sie persönlich bei diesen Praktiken?
- Wie erklären sie sich, dass Männer und Frauen zu so unterschiedlichen Einschätzungen gekommen sind?

Nach 15-30 Minuten (je nach Kartenanzahl) finden sich jeweils Männer- und Frauengruppen gemeinsam an einem Tisch ein. Hier lauten die Regeln: Während die eine Gruppe der anderen von ihren Erkenntnissen berichtet, darf weder nachgefragt noch gesprochen werden. Die andere Gruppe hat den Auftrag, still zuzuhören und sich auf das Gesagte zu konzentrieren. Nachdem jede Gruppe informiert hat, wird reflektiert:

- Welche Unterschiede gibt es zwischen den beiden Gruppen?
- Welche Ähnlichkeiten sind erkennbar?

- 
- Gibt es Überraschungen? Unklarheiten?

Im Plenum werden anschliessend die gemachten Erfahrungen ausgetauscht. Es ist häufig überraschend festzustellen, dass tatsächlich unterschiedliche Situationen und Momente besprochen wurden und unterschiedliche Erfahrungen gemacht wurden. Was bedeutet diese Erkenntnis für den eigenen Führungsalltag?

3. SPIELVARIANTE „WÜNSCH DIR WAS“ AUSSCHLIESSLICH FÜR WEIBLICHE FÜHRUNGSKRÄFTE

In dieser Variante geht eine Gruppe weiblicher Führungskräfte durch das Kartenspiel entlang der drei Farben. Darüber machen sie sich mit der Sichtweise der männlichen Führungskräfte erkannt werden: Was machen sie bereits? Wo besteht noch Potential bzw. was können sie sich vorstellen zu tun? Was sehen sie kritisch bzw. können sich (eher) nicht vorstellen zu tun?

Im Austausch miteinander reflektieren die Teilnehmerinnen Unterschiede und Ähnlichkeiten zu ihrer eigenen Führungspraxis:

- Haben Sie selbst mit bestimmten Praktiken eher Mühe oder würden sie als unnötig ansehen?
- Welche Praktiken halten sie für selbstverständlich oder aber für besonders wirksam und wichtig?

In einer zweiten Runde identifiziert jede der Frauen drei bis sechs Praktiken, von denen sie sich wünscht, dass sie verstärkt im Unternehmen erlebt werden können. In Kleingruppen von drei bis fünf Personen tauschen sie sich über die Gründe ihrer Auswahl und die damit zusammenhängenden eigenen Erlebnissen aus.

In einer dritten Runde sortieren sie die ausgewählten Karten nach Farben. Denn je nach Farbe wird etwas anderes notwendig sein, um die jeweiligen Praktiken im Unternehmen zu „stärken“.



- Zu den Aussagen auf den blauen Karten nehmen sich die Frauen vor, verstärkt auf Situationen zu achten, in denen diese Praktik von Männern entweder gezeigt wird – oder aber ausbleibt. Im Anschluss an das Spiel gehen sie auf die männlichen Kollegen zu und geben ihnen positives Feedback (im ersten Fall) oder aber erklären, warum dies für sie eine wichtige Situation zur Aktivierung dieser Praktik wäre (im zweiten Fall).
- Bei grünen Karten überlegen die Frauen, welche männlichen Kollegen hier besonders offen wären, diese Praktiken zu übernehmen. Sie suchen im Anschluss das Gespräch mit ihnen und motivieren sie, hier aktiv(er) zu werden.
- Bei den Aussagen auf den roten Karten gibt es meistens keinen einfachen „quick win“. Empfehlenswert ist hier das Initiieren von (Geschlechter-)Dialogen auf Team- oder Unternehmensebene. Es bietet sich an das Gespräch mit Verantwortlichen aus dem Bereich Change-Management, Diversity und Inclusion oder Human Ressource zu suchen, um weitere Massnahmen zu besprechen. Selbstverständlich kann aber auch individuell das Gespräch mit männlichen Führungskräften gesucht werden. Hierfür bieten sich ruhige Momente mit Kollegen an, die einem näher stehen und vertraut sind. So können Situationen angesprochen werden, die eine der „roten Praktiken“ erforderlich gemacht hätten. Mit den Karten kann somit sehr konkret thematisiert werden, warum es diese Praktiken braucht.

4. SPIELVARIANTE „POTENTIAL ERKENNEN UND STÄRKEN“

Diese vierte Spielvariante lässt sich gut als Abschlussaufgabe mit allen anderen Spielvarianten kombinieren. Im Spiel mit den grünen Karten geht es darum, bestehendes Potential zu erkennen und im eigenen Führungsalltag umzusetzen. Alle Teilnehmenden wählen hierbei eine grüne Karte aus und dürfen diese mitnehmen. Die männlichen Führungskräfte werden gebeten eine Karte mit einer Führungspraktik auszuwählen, die sie zukünftig ausprobieren wollen. Die Frauen wählen eine Karte, die sie in der kommenden Arbeitswoche einem männlichen Kollegen schenken werden.