

DiVERSITY Bingo



Ein Spiel, um Vielfalt
gemeinsam zu entdecken



Ready to
challenge
DIVERSITY ?



Liebe Spielenden,

der Begriff **Diversity** ist heute in aller Munde. Und dies mit gutem Recht: Wir leben in einer immer vielfältigeren Gesellschaft: Da gibt es Frauen, Männer und queere Personen. Alte, Junge und jung Gebliebene. Menschen, die zu Gott, Allah oder gar nicht beten. Homos, Heteros, Bisexuelle und Unentschiedene. Personen mit und ohne Migrationserfahrung, Dorf- und Stadtmenschen. Personen im Rollstuhl, mit Blindenstock, mit ein oder zwei Armen. Fest steht: Wir sind alle unterschiedlich. Und wir wollen alle gleichermaßen Respekt und Wertschätzung erfahren.

Doch was steckt eigentlich hinter dem Begriff Diversity? Was weiß ich bereits selbst über das Thema? Und wie vielfältig ist unser direktes Umfeld, unser Arbeitsplatz oder unser Team? Mit unserem **Diversity-Bingo** könnt ihr spielerisch Antworten auf diese und weitere Fragen finden!

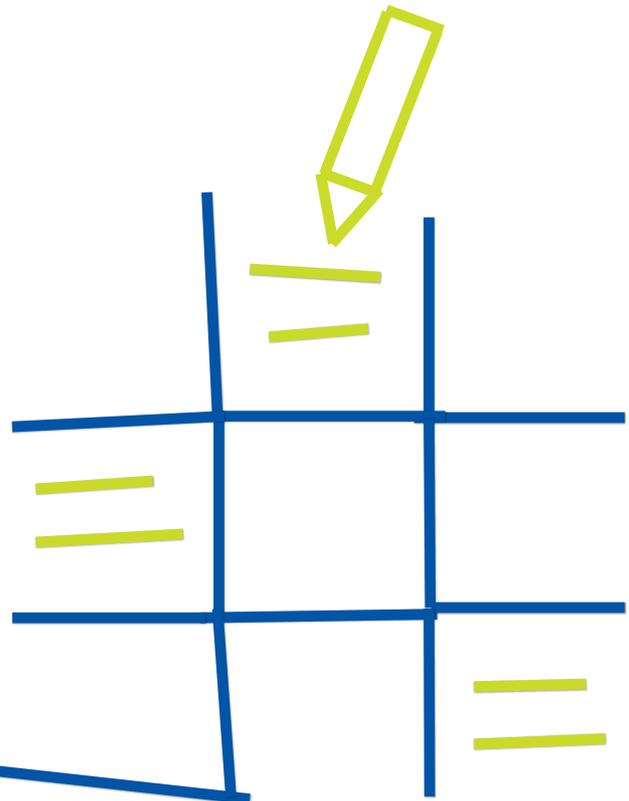
Egal ob mit Kolleg_innen im eigenen Team oder dem ganzen Betrieb, ob mit lebenslangen Freund_innen oder neuen Bekanntschaften – ein spannender Austausch ist garantiert! Denn mit dem **Diversity-Bingo** lernt ihr nicht nur die verschiedenen Dimensionen von Vielfalt besser kennen, sondern auch die Personen, mit denen ihr täglich zusammenlebt und -arbeitet.

Neben einer kurzen Spielanleitung findet ihr fünf heraustrennbare Bingo-Spielkarten sowie eine Bingo-Ergebniskarte. Zusätzliche Diskussionsfragen können euch bei einer Reflexion über Diversity in eurer Gruppe oder Organisation unterstützen. Und auch die abschließenden inhaltlichen Impulse regen dazu an, Diversity zu leben, zu gestalten und neu zu denken.

Und mit etwas Kreativität ergibt sich dabei ja sogar die ein oder andere Idee für ein eigenes Diversity-Projekt.

Uns bleibt also nur noch zu sagen:

Auf die Plätze, fertig, BINGO!



Spielanleitung

Inhalt

- Fünf heraustrennbare Spielkarten
- Eine Bingo-Ergebniskarte
- Weitere Blanko-Spielkarten, mit denen sich das Diversity-Bingo nach Belieben individualisieren oder ergänzen lässt
- Diskussionsfragen für den anschließenden Austausch
- Impulse zur inhaltlichen Ergänzung der Diskussionsfragen

Ziel des Spiels

Das Spiel ist schnell erklärt: Ziel ist es, als erste Person alle Fragen auf der Bingo-Spielkarte richtig zu lösen.

Vorbereitung

- Trennt die Spielkarten aus dem Booklet heraus.
- Jede spielende Person erhält eine Bingo-Spielkarte und einen Stift.
- Bestimmt eine Spielleitung, die die Ergebnisse später anhand der Ergebniskarte überprüft und die Diskussionsrunde nach Spielende leitet. Diese Person spielt in der Regel nicht mit, sondern stellt den problemlosen Ablauf des Bingos sicher.

Spielzeit und Anzahl der Spielenden

- Die Spielzeit beträgt in der Regel 15 Minuten.
- Plant je nach Gruppengröße jedoch genügend Zeit für die Diskussion und Auswertung in der Gruppe ein (mindestens weitere 15 Minuten). Eine kleine Auswahl an Diskussionsfragen zur gemeinsamen Reflexion findet ihr im hinteren Teil des Booklets.
- Das Bingo kann mit mindestens 5 und maximal 20 Personen gemeinsam gespielt werden. Ist eure Gruppe größer, dann teilt euch in beliebig viele kleinere Gruppen auf. Bei kleineren Teams mit weniger als fünf Personen könnt ihr die Spielfragen gemeinschaftlich lösen.

Ende des Spiels

Wer alle Felder ausgefüllt hat, beendet das Spiel durch das laute Rufen des Wortes „Bingo“ und übergibt die Spielkarte an die Spielleitung, die die Richtigkeit der Antworten überprüft.

Sind alle Fragen korrekt beantwortet, ist das Spiel beendet und die Auswertung beginnt. Stimmen nicht alle Antworten, so geht das Spiel weiter, bis die nächste Person „Bingo“ ruft.



Spielregeln

- 1 Wer die Antwort auf eine Frage auf der Spielkarte kennt, darf diese ohne Hilfe einer anderen Mitspielenden Person lösen und die Antwort in das entsprechende Feld eintragen.

Falls eine Wissensfrage nicht selbstständig gelöst werden kann, dürfen andere Mitspielende befragt werden.

- 2 Für einige Felder wird zur Lösung sogar unbedingt die Hilfe von Mitspielenden benötigt. Ein Beispiel aus der Spielkarte: Wer in eurer Gruppe ist nicht am selben Ort wie du aufgewachsen?

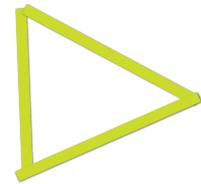
Trage in die erste Zeile des Feldes den Namen der Person ein, auf die die Lösung zutrifft. Diese bestätigt die Lösung in der zweiten Zeile des Feldes durch ihre Unterschrift.

- 3 Eine weitere Spielregel lautet: Pro Bingo-Spielkarte dürfen maximal zwei Felder von derselben Mitspielenden Person (mit)gelöst und unterschrieben werden.

Das Bingo beginnt!

Haben alle Spielenden eine Bingo-Karte in der Hand und sind die Spielregeln erklärt und von allen verstanden, beginnt das Spiel.

Bitte spielt das **Diversity-Bingo** ohne Verwendung technischer Hilfsmittel. Wir möchten euch dazu anregen, möglichst unvoreingenommen über Diversity-Themen ins Gespräch zu kommen und frei über die einzelnen Fragen zu diskutieren.



Bingo-Spielkarte

Wer in eurer Spielgruppe ist nicht am selben Ort wie du aufgewachsen?

Name

Unterschrift

In welchem Jahr wurde in Deutschland das dritte Geschlecht eingeführt?

Lösung

Wie viel Prozent der Menschen in Deutschland schaffen einen höheren Bildungsabschluss als ihre Eltern?

Lösung

Unter welchem Namen ist im Islam das Fest des Fastenbrechens noch bekannt?

Lösung

Worum handelt es sich bei der Bezeichnung Straight Ally?

Lösung

Welche Errungenschaft hat der Franzose Louis Braille hervorgebracht?

Lösung

Was bedeutet die Abkürzung LGBTIQ?

Lösung

Wer aus der Spielgruppe ist auf mindestens drei sozialen Netzwerken aktiv?

Name

Unterschrift

Werden laut Statistischem Bundesamt bis 2060 mehr oder weniger Menschen in Deutschland leben als zum jetzigen Zeitpunkt?

Lösung

Wie lautet der Name des wichtigsten jüdischen Festtags?

Lösung

Welche Menschen bezeichnen sich als Transgender?

Lösung

Wer in eurer Spielgruppe ernährt sich vegetarisch oder vegan?

Name

Unterschrift

Was wird jedes Jahr beim Christopher Street Day gefeiert?

Lösung

Wer in eurer Spielgruppe ist ohne Smartphone aufgewachsen?

Name

Unterschrift

Aus welchem Grund wird einem Menschen ein Cochlea-Implantat eingesetzt?

Lösung

Wer aus der Spielgruppe wurde mehrsprachig erzogen?

Name

Unterschrift

Spielvariation

Mit der Blanko-Spielkarte lässt sich das **Diversity-Bingo** nach Belieben individualisieren und um weitere Fragen ergänzen.

Eine mögliche Spielvariation stellen wir hier vor:
„Die Vielfalt in unserem Team“

Diese Spielvariation eignet sich besonders für das gegenseitige Kennenlernen in einer größeren Gruppe bis maximal 20 Personen. Sie braucht allerdings etwas mehr Vorbereitungszeit für die Erstellung der „maßgeschneiderten“ Bingo-Spielkarte:

- Vor dem Spiel schreibt jede mitspielende Person je vier wahre Aussagen über sich auf einen Zettel und übergibt diesen an die Spielleitung. Die Selbstaussagen können sich auf die inneren Dimensionen von Vielfalt beziehen (siehe auch S. 11, z.B. „Meine Eltern sind nicht in Deutschland geboren.“) oder auch auf persönliche Eigenschaften, Fähigkeiten und Interessen.
- Die Spielleitung trägt im nächsten Schritt die verschiedenen Aussagen in zufälliger Reihenfolge in die 20 Kästchen auf der Spielkarte ein. Dabei ist darauf zu achten, dass alle Spielenden mit mindestens einer Aussage vertreten sind und sich möglichst keine Aussagen doppeln.

- Nun muss die individualisierte Bingo-Karte nur noch für alle Spielenden kopiert werden und schon kann das Spiel losgehen: Verteilt euch im Raum und versucht im Gespräch die Personen zu finden, auf die die einzelnen Aussagen in den jeweiligen Kästchen zutreffen.
- Habt ihr eine Person gefunden, markiert das Kästchen mit einem Kreuz und lasst euch die Richtigkeit durch das Kürzel der jeweiligen Person bestätigen.
- Ziel ist es, als erstes fünf Kreuze in einer Reihe (horizontal oder vertikal) zu haben. Wer das geschafft hat, beendet das Spiel durch das laute Rufen des Wortes „Bingo“ und übergibt die Spielkarte an die Spielleitung, die die Richtigkeit der Antworten überprüft.
- Danach kann die Auswertung des Spiels beginnen.



Hinweis: Auf der Spielkarte ist Platz für **maximal 20 Aussagen**. Seid ihr also mehr als fünf Spielende, muss die Spielleitung eine Auswahl treffen.



Nach dem Spiel

Diskussionsfragen

Das **Diversity-Bingo** hilft dabei, sich über die verschiedenen Dimensionen von Vielfalt in der unmittelbaren Umgebung bewusst zu werden. Deshalb empfehlen wir euch, die folgenden Fragestellungen im Nachgang zu diskutieren. Denkanstöße und Impulse zu den einzelnen Fragen findet ihr auf den nachfolgenden Seiten.



Und auch nach dem Spiel gilt: Dranbleiben lohnt sich! So könnt ihr in nächster Zeit zum Beispiel verstärkt darauf achten, welche Dimensionen von Vielfalt euch im Alltag begegnen, welche Herausforderungen und Vorteile sie mit sich bringen und was ihr tun könnt, um Diversity an eurem Arbeitsplatz zu leben, zu gestalten und neu zu denken.

- 1 Auf der Spielkarte findet ihr unterschiedliche Fragen, die sich auf die sieben inneren Dimensionen von Vielfalt beziehen.** Tauscht euch dazu aus, welchen Dimensionen sich die Fragen auf der Diversity-Bingo-Karte zuordnen lassen.
- 2 Diskutiert untereinander: Welche Vielfaltsdimensionen sind für andere sichtbar, welche sind unsichtbar?** Und auf welche Weise hat das **Diversity-Bingo** das gezeigt? Ein Gesprächsansatz dafür bietet der „Eisberg der Vielfalt“, den ihr im Impuls auf Seite 12 findet und gemeinsam ausfüllen könnt.
- 3 Warum habt ihr bestimmte teilnehmende Personen zu bestimmten Fragen angesprochen und andere nicht?** Und gibt es Gründe, weshalb Menschen in Gruppen persönliche Informationen nicht mit anderen teilen möchten?
- 4 Haben sich die Eindrücke von anderen teilnehmenden Personen bestätigt oder gab es Überraschungen?**
- 5 Was habt ihr durch das Diversity-Bingo gelernt und gibt es noch weitere Fragen zum Thema Diversity?** Sammelt die Fragen und Anmerkungen, die sich durch das Spiel und die Auswertung ergeben haben, und tauscht euch in eurer Gruppe oder Organisation darüber aus.



Impulse zu Diskussionsfrage 1

Die Vielfaltsdimensionen

Wird nach Unterschieden und Gemeinsamkeiten von Menschen gesucht, lassen sich diese in sieben Kern-Dimensionen bündeln, die besonders eng mit der Persönlichkeit eines Individuums verbunden sind und auf die eine Person kaum Einfluss hat: Die inneren Vielfaltsdimensionen.

Diese sind: **Alter, Körperliche und geistige Fähigkeiten, ethnische Herkunft & Nationalität, Religion und Weltanschauung, soziale Herkunft, Geschlecht und geschlechtliche Identität sowie sexuelle Orientierung.** Sie sind in unserem Dimensionenrad grün hinterlegt.



Abbildung frei nach nach Gardenswartz und Rowe (2003): „4 Layers of Diversity“

Sowohl auf der Spiel- als auch auf der Ergebnis-karte sind die Dimensionen farblich unterschiedlich gekennzeichnet. Die Legende der Vielfalts-Dimension findet ihr hier:

- Alter
- Körperliche und geistige Fähigkeiten
- Ethnische Herkunft & Nationalität
- Religion & Weltanschauung
- Geschlecht & geschlechtliche Identität
- Sexuelle Orientierung
- Soziale Herkunft

Hinzu kommen neben den sieben inneren Dimensionen noch viele weitere Dimensionen, die im Arbeitsumfeld ebenfalls eine wichtige Rolle spielen und die sich mit den anderen Dimensionen überschneiden können.

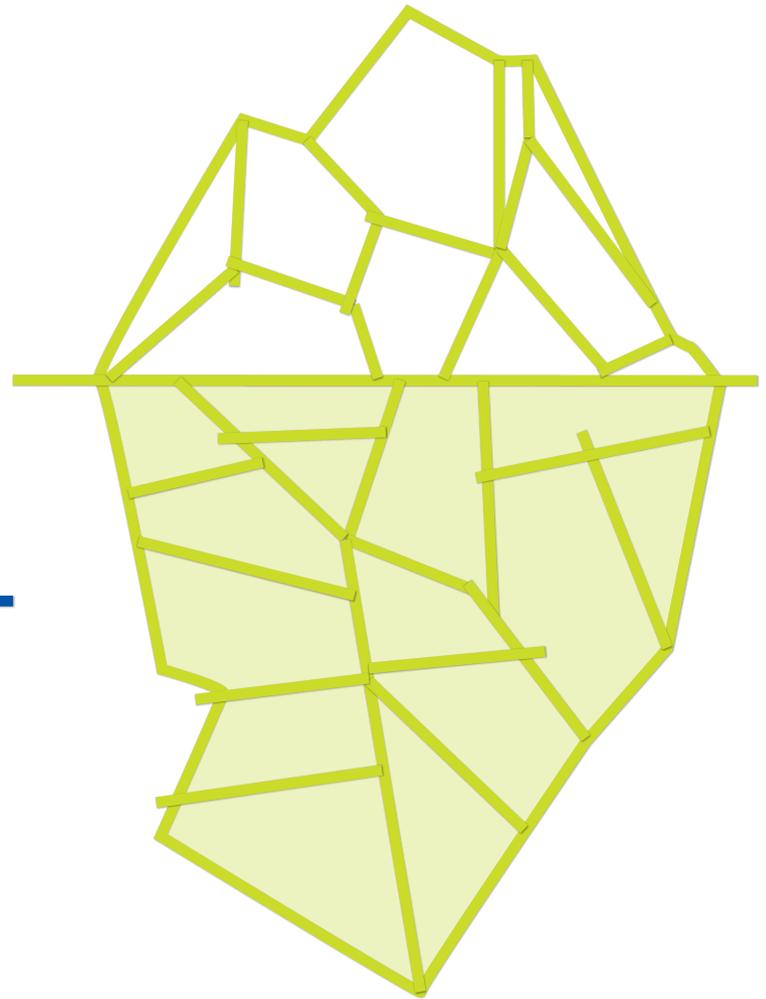
Das zeigt: Gelebte Vielfalt ist mehr als nur das Streben nach gleicher Verteilung aller Kerndimensionen. Wer Vielfalt betrachtet, braucht einen ganzheitlichen Ansatz – und da setzt das **Diversity Management** an.

Impuls zu Diskussionsfrage

Sichtbare und unsichtbare Diversity-Merkmale

Manche Dimensionen von Vielfalt sind sichtbar, andere unsichtbar – und oft kann man das auch gar nicht so genau zuordnen. Trotzdem prägen sie alle unsere Persönlichkeit und unser Handeln mit Menschen.

Überlegt einmal, wie ihr folgende Aspekte aus der Box unten, im rechtsstehenden leeren Eisberg-Modell eintragen würdet. Positioniert ihr sie oberhalb des Meeresspiegels und sind sie damit für euch tendenziell sichtbar? Oder liegen sie eher unterhalb des Meeresspiegels und sind für euch nicht immer erkennbar?



Schaut euch euren Eisberg an. Welche Dimensionen von Vielfalt begegnen euch im Alltag und mit welchen Dimensionen kommt ihr weniger in Berührung? Warum ist das so? Sind sie weniger sichtbar? Oder seht ihr diese nicht?

Geschlecht & geschlechtliche Identität	Sexuelle Orientierung
Hobbies	Alter
	Körperliche und geistige Fähigkeiten
Ausbildung	Ethnische Herkunft & Nationalität
	Religion & Weltanschauung
Soziale Herkunft	Dauer der Firmenzugehörigkeit
Einkommen	Religion
	Berufserfahrung
Gegenwärtige Tätigkeit	Familienstand
Persönlicher Stil im Umgang mit anderen	Lebenssituation
	Sprache
Politische Orientierung	Elternschaft

Impuls zu Diskussionsfrage 3

Stereotype & Vorurteile

Bei der Beantwortung der Bingo-Fragen, kann es sein, dass eure Handlungen von der unterschiedlichen Sichtbarkeit der Vielfaltsdimensionen beeinflusst waren. Manchmal zeigen Menschen ihre Religionszugehörigkeit durch das Tragen bestimmter Kleidungsstücke, manchmal nicht. Manchmal erkennen wir die körperlichen Fähigkeiten einer Person, weil sie auf ein sichtbares Hilfsgerät angewiesen ist, manchmal nicht. Manchmal können wir das Geschlecht einer Person sofort bestimmen und manchmal nicht.

Außerdem gehen Menschen, je nach Kontext, unterschiedlich offen mit ihren Persönlichkeitsmerkmalen um. So kann es sein, dass wir bestimmten Menschen gegenüber gern etwas persönliches über uns preisgeben und anderen nicht. Das kann davon abhängen, wie sicher wir uns mit der Person fühlen und wie intim das Thema für uns ist. Teilweise geben wir aber auch Informationen über uns weiter, ohne es zu bemerken. Das passiert nonverbal über unsere Körperhaltung oder -sprache. Wenn wir zum Beispiel Angst haben, von einer anderen Person angesprochen oder gefragt zu werden (wie beim Bingo-Spiel), so strahlen wir das meist auch aus, ohne es in Worte zu fassen. Wir senden und erhalten also, sowohl bewusst als auch unbewusst, immer ein Bild für und von unserem Gegenüber.

Es kann aber auch sein, dass die Beantwortung der Bingo-Fragen von Stereotypen und Vorurteilen beeinflusst waren. Sie sind unsere „geistigen Schubladen“, die wir öffnen, sobald wir Menschen begegnen. Sie erleichtern es uns, (vermeintliche) Orientierung zu finden und ermöglichen uns schnelle(re) Entscheidungen zu treffen. Dabei sind sie von unseren Erfahrungen, unserem sozialen und gesellschaftlichen Umfeld sowie von unseren Normen und Werten geprägt.



Stereotyp oder Vorurteil

Was ist hier der Unterschied?

Stereotype sind verallgemeinernde, vereinfachende und klischeehafte Vorstellungen, die wir von Einzelpersonen oder Angehörigen bestimmter sozialer Gruppen haben. Dafür erklären wir ein bestimmtes Merkmal von Personen als für sie typisch und ordnen jede Person mit diesem Merkmal automatisch dieser Gruppe zu. Merkmale können z.B. Alter, Ethnie, Hautfarbe, Geschlecht oder Kleidung sein. Auch wenn wir wissen, dass Menschen selbstverständlich komplexer sind und unser vorgefertigtes Denken nicht alle Nuancen widerspiegeln kann, nutzen wir solche Stereotype tagtäglich und meist im Autopilot um uns in der Gesellschaft zurechtzufinden. Schwierig wird es aber, wenn aus Stereotypen **Vorurteile** werden.

Das heißt: Plötzlich bewerten wir unsere Einteilung, ob nun bewusst oder unbewusst, ob positiv oder negativ. Vorurteile unterscheiden sich von Stereotypen durch diese wertende Haltung. Gerade im gesellschaftlichen Miteinander ist es aber sehr wichtig, ganz bewusst auf Vorurteile zu achten. Denn übersteigert führen sie zu einer wachsenden Ablehnung bestimmter Gruppen und münden in Rassismus, Fremdenhass und Ausgrenzung. Üblicherweise werden Vorurteile als negativ definiert, es kann aber durchaus auch positive Vorurteile geben. So gelten Menschen, die Brille tragen, beispielsweise meist als intelligenter. Das Vorurteil ist hier an einen positiven Bezug geknüpft.



Impulse zu Diskussionsfrage 4

Unbewusste Vorurteile

Falls das Ergebnis bestimmter Fragen für manche von euch überraschend ausgefallen ist, könnten unbewusste Vorurteile (englisch: Unconscious Bias) der Grund dafür gewesen sein. Denn das Kuriose an Vorurteilen ist: Sie entstehen selbst wenn es uns an einer direkten Erfahrung mit der vorurteilsbehafteten Gruppe fehlt - und manchmal sind wir uns ihnen auch gar nicht bewusst. Genau das macht Vorurteile aber so gefährlich. Sie beeinflussen unser Handeln, ohne dass wir sie hinterfragen oder sie immer für uns erkennbar sind. Möglicherweise haben wir sie auch einfach von unserem Umfeld übernommen, denn sie sind tief in der Gesellschaft verankert.

Unbewusste Vorurteile haben jedoch einen sehr großen Einfluss darauf, wie wir miteinander umgehen, wem wir Aufmerksamkeit schenken und wessen Meinung und Perspektive wir hören. So kann es vorkommen, dass wir bestimmten Gruppen von Menschen bestimmte Aufgaben weniger oder nicht zutrauen, während wir die Fähigkeiten anderer Personen gar nicht erst hinterfragen.

Was auf den ersten Blick eher harmlos erscheint, kann aber insbesondere im Arbeitsleben und für den individuellen beruflichen Aufstieg enorme Folgen haben: Wertvolle Fähigkeiten könnten übersehen werden, weil sie neben vermeintlich prägnanten Merkmalen einer Person in den Hintergrund rücken und der Wahrnehmung schlichtweg entgehen.

Deshalb ist es wichtig, sich der eigenen Voreingenommenheit immer wieder bewusst zu werden. Denn feststeht: Wenn wir den vorurteilsfreien und wertschätzenden Umgang am Arbeitsplatz beherzigen, so stärkt das nicht nur die Belegschaft, sondern die ganze Gesellschaft.

Die

DIVERSITY CHALLENGE

für junge Beschäftigte

Was bewegt junge Beschäftigte beim Thema Diversity? Wie wollen sie Vielfalt in ihren Organisationen leben? Und welche kreativen und innovativen Ideen haben sie, um sich für ein wertschätzendes Miteinander am und außerhalb ihres eigenen Arbeitsplatzes einzusetzen?

Das möchten wir als Arbeitgebende-Initiative Charta der Vielfalt wissen. Denn wie Vielfalt in Organisationen gestaltet wird, geht alle an. Gerade junge Beschäftigte haben einen frischen Blick darauf, wie die Arbeitswelt von Morgen aussieht und wie ein wertschätzender Umgang miteinander aussehen sollte. Daher haben wir im Jahr 2017 den Teamwettbewerb **DIVERSITY CHALLENGE** im Rahmen des Bundesprogramms „Demokratie leben!“ ins Leben gerufen.

www.diversity-challenge.de

diversitychallenge

Impressum

Herausgeber

Charta der Vielfalt e. V.

Konzept, Texte, Redaktion: Charta der Vielfalt e. V.

Grafik: Caroline Heinecke

Druck: Druckerei Gläser

1. Auflage: Januar 2021

Kontakt

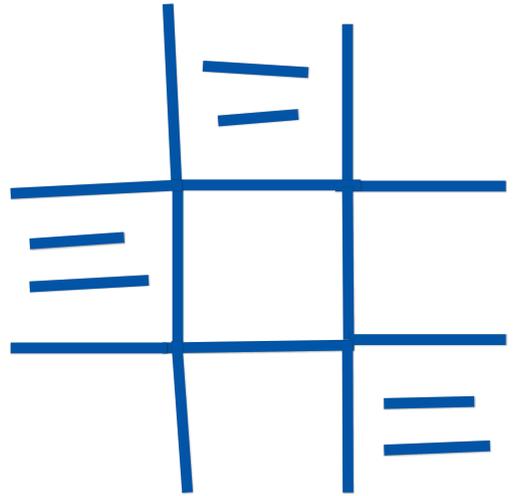
Wettbewerbsbüro DIVERSITY CHALLENGE

c/o Charta der Vielfalt e. V.

Albrechtstraße 22, 10117 Berlin

Telefon: 030/288 773 99 15.

E-Mail: kontakt@diversity-challenge.de



Gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie **leben!**

DIVERSITY verstehen!