



# Unconscious bias & Kooptation

## Webinarreihe Diversity SRG – Webinar 2

**Inés Mateos**

Webinar, per Zoom

12. Mai 2021



# Inhalt

1. Zusammenhänge: Wieso Vielfalt?
2. Unconscious bias (unbewusste Vorurteile)
3. Strategien gegen Vorurteile

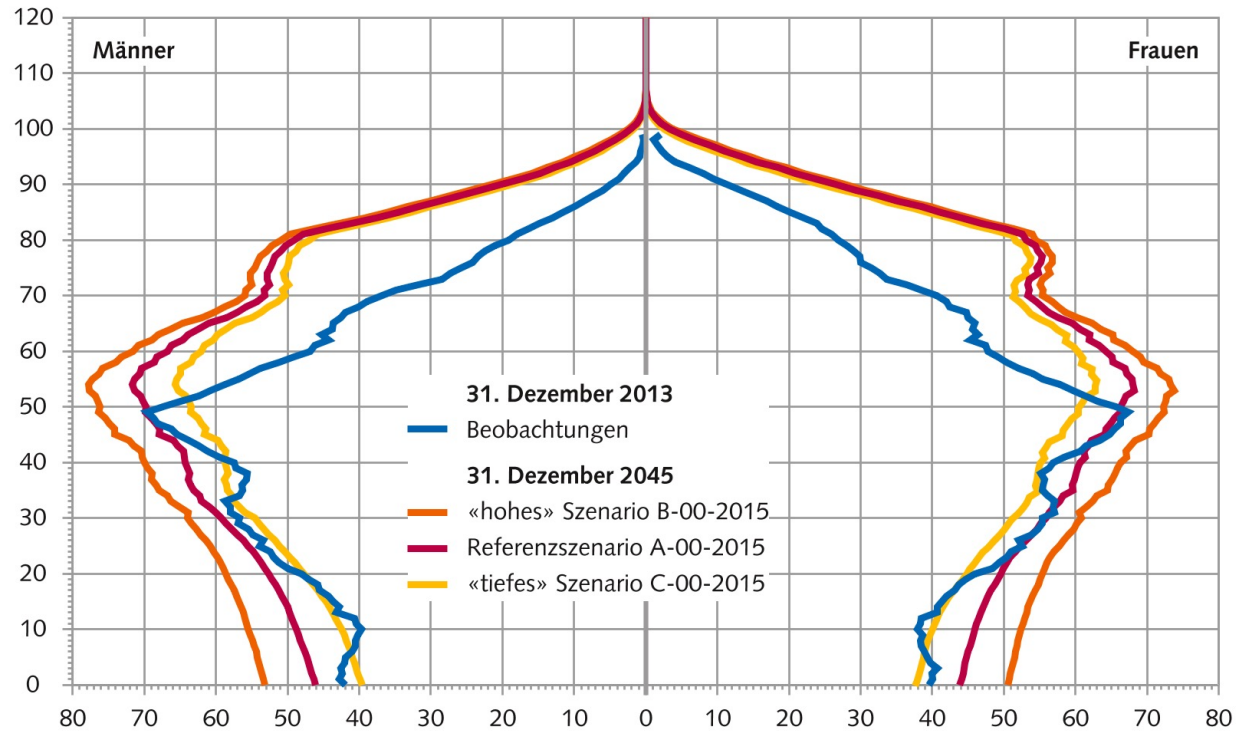


# 1. Zusammenhänge: Wieso Vielfalt?

# Demographischer Wandel

## Alterspyramide

Nach den 3 Grundscenarien, in Tausend



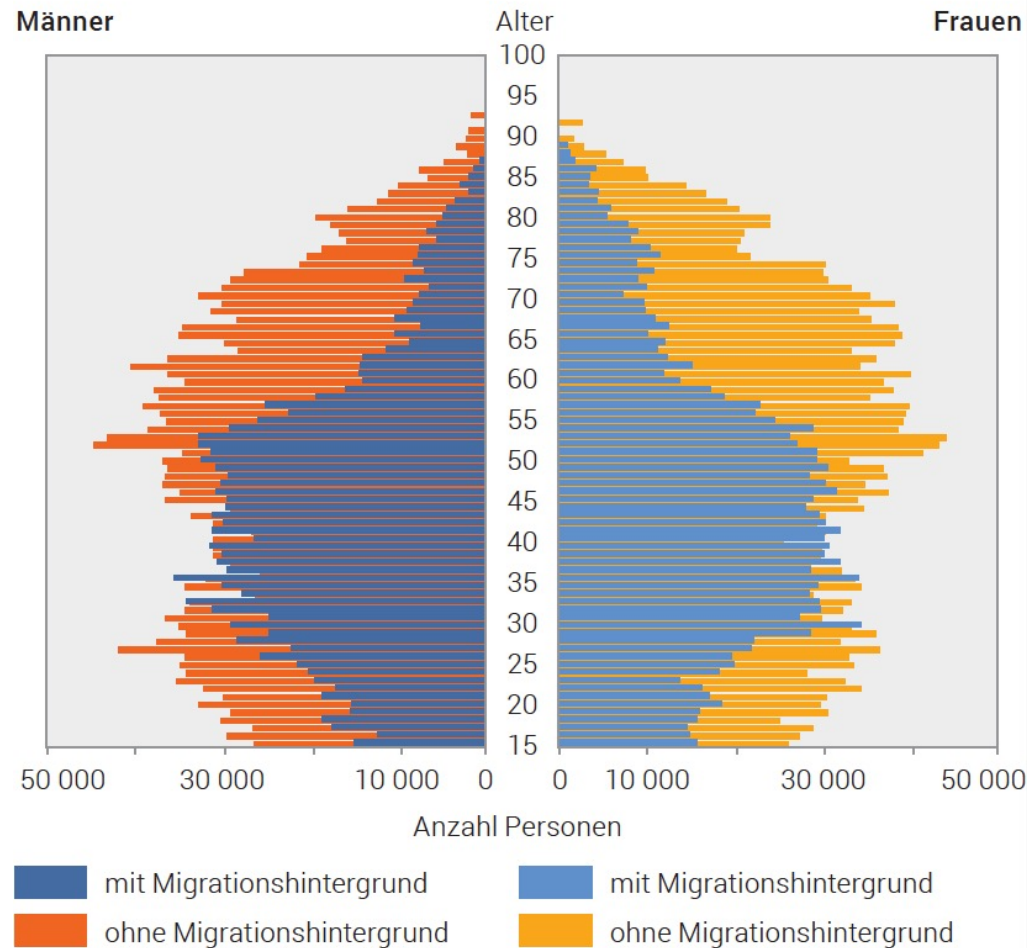
Quelle: BFS – SCENARIO

© BFS, Neuchâtel 2015



# postmigrantische Gesellschaft: Megatrend Silver Society

Altersaufbau der ständigen Wohnbevölkerung ab 15 Jahren nach Migrationsstatus, 2018

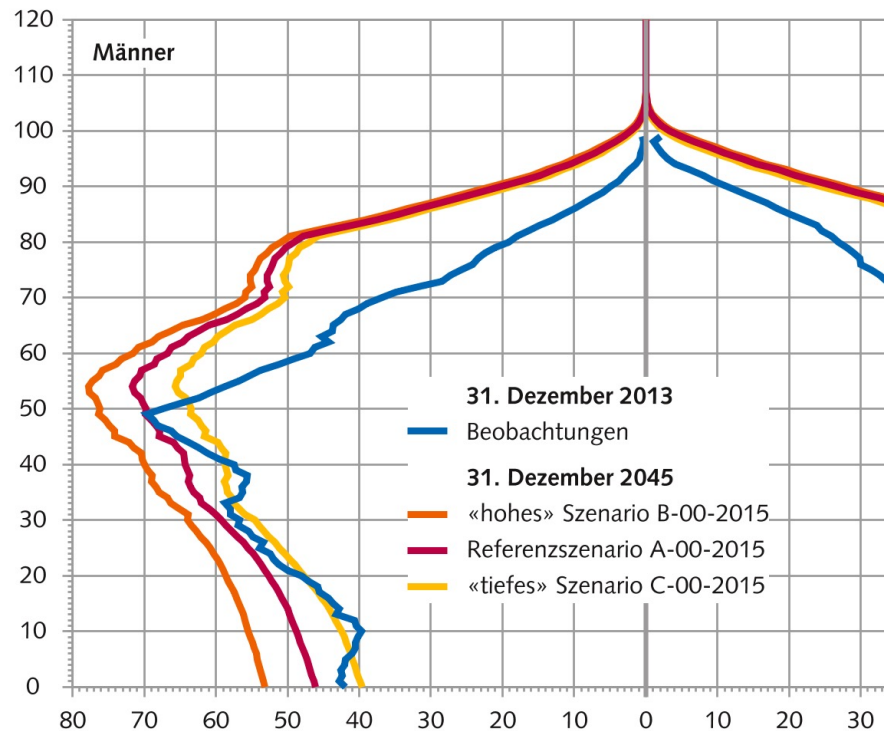


Bei der SAKE handelt es sich um eine Stichprobenerhebung bei Personen ab 15 Jahren:  
Werte, die statistisch nicht zuverlässig sind, werden nicht dargestellt (ab 91 Jahren).

# Demographischer Wandel

## Alterspyramide

Nach den 3 Grundscenarien, in Tausend



## Wenn die Babyboomer in Pension gehen, wird es ernst

Kurzfristig erwartet die Credit Suisse keine Rezession. Doch mittelfristig rollt ein echtes Problem auf die Schweiz zu.

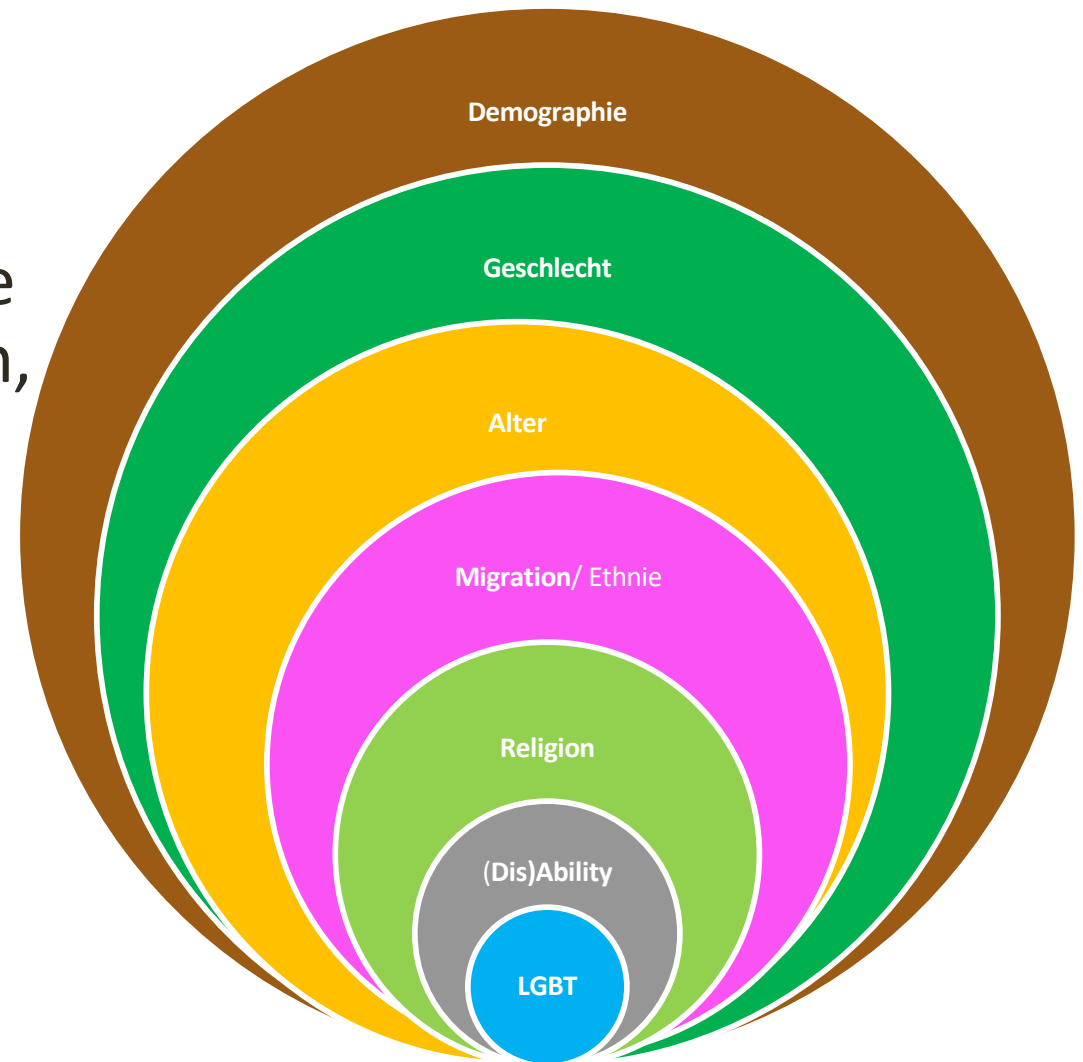
Quelle: BFS – SCENARIO

© BFS, Neuchâtel 2015



## Diversity – Vielfalt

Diversity und Diversitymanagement verfolgt das Ziel, die soziale Vielfalt der Mitarbeitenden, der Arbeitsmärkte, der Kundinnen und Kunden in die **unternehmensstrategischen Ziele** einzubeziehen. Das Unternehmen soll damit zukunftsfähig werden.



*«Zukunft der Führung bedeutet Vielfalt führen» Eberhardt*

# Stille Reserven



- Um die stillen personellen Reserven nutzen zu können, muss die SRG diversitykompatibel werden.

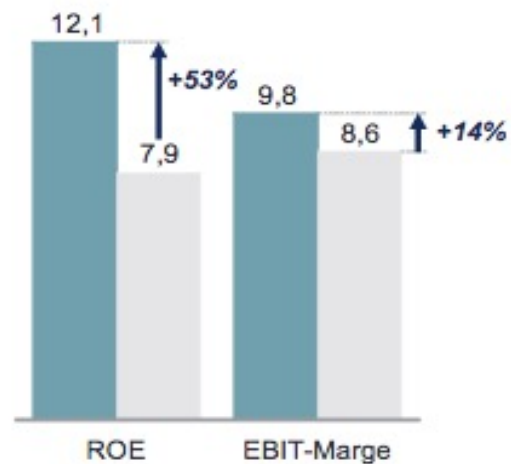


# Diversity & Performance

## ROE und EBIT-Marge sind deutlich höher bei Unternehmen mit Vielfalt im Vorstand

Durchschnitt pro Quartil<sup>1,2</sup>, 2008 - 10, in Prozent, Deutschland, Frankreich, Großbritannien, USA

Diversität im Vorstand  
■ Topquartil  
■ Letztes Quartil



1 Vergleich des Topquartils ggü. dem letzten Quartil von DAX 30, CAC 40, FTSE 30 und der 80 Fortune-500-Unternehmen mit stärkster/geringster Diversität; gemessen an Frauen und Ausländern/Ethnic Minorities des Executive Board; bereinigt um statistische Ausreißer

2 Multivariate Regression von Diversität auf ROE und EBIT mit länderspezifischen "fixed effects" ergibt einen Koeffizienten von +9,89 (signifikant auf 1%-Level) bzw. +4,71 (signifikant auf 10%-Level)

QUELLE: Öffentliche Unternehmensinformationen; Bloomberg; Datastream; McKinsey-Analyse

# Diversity & Performance

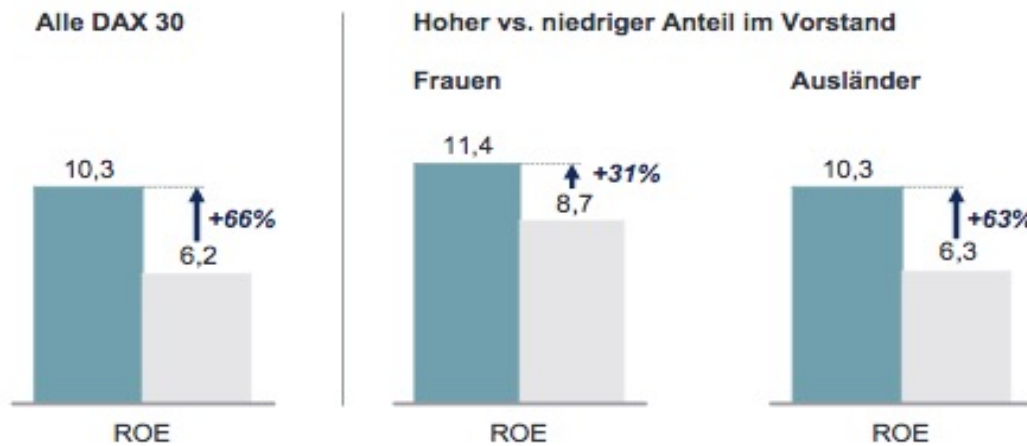
## DAX-30-Unternehmen mit mehr Frauen oder Ausländern im Vorstand erwirtschaften einen höheren ROE

Durchschnitt pro Quartil<sup>1</sup>, 2008 - 10, in Prozent

Diversität im Vorstand

■ Topquartil

■ Letztes Quartil



<sup>1</sup> Vergleich des Topquartils ggü. dem letzten Quartil des DAX 30; gemessen an Frauen und Ausländern/Ethnic Minorities des Executive Board; bereinigt um statistische Ausreißer

QUELLE: Öffentliche Unternehmensinformationen; Bloomberg; Datastream; McKinsey-Analyse

# Diversity & Performance

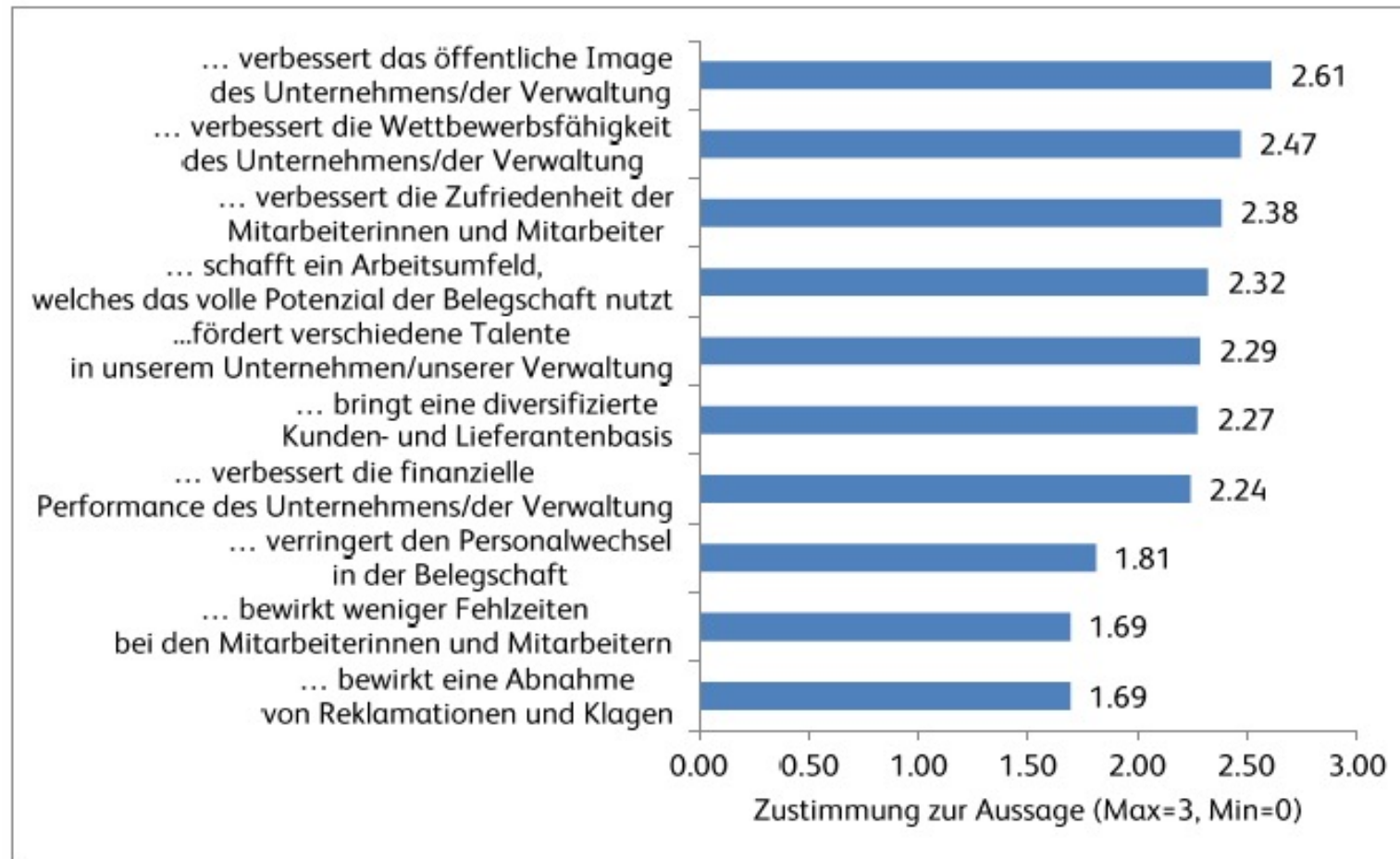


Abb. 4: Nutzen von Diversity: Zustimmung zu Aussagen bezüglich Diversity

Diversity Index Hard Facts zu Soft Factors, Hochschule Luzern 2018



# Vorteile Diversity

- Mehr Vielfalt kann bis zu 50% des **Fachkräftemangels beseitigen**
- **Diverse Unternehmen...**
  - ...sind wirtschaftlich **erfolgreicher** (Erfolg durch Diversity ist branchenunabhängig)
  - ...sind **innovativer**
  - ...meistern die **volatile Welt** besser
- Vielfalt bindet. **Attraktivität des Unternehmens** für Mitarbeitende und Stellenmarkt steigt. Ebenso für Kunden (bzw. Hörer\*innen/Zuschauer\*innen)
- **Kerngeschäft:** Vielfältigere Belegschaften können sich besser auf unterschiedliche Zielgruppen einstellen (Erweiterung Publikum)
- **Imagefrage:** Werte & Verantwortung (Repräsentation)



## 2. Unconscious bias & Kooptation (unbewusste Vorurteile & Ergänzungswahl)

# Vertrauen



## Vertrauen

Name	Geschlecht	Alter	Herkunft	sexuelle Orientierung	Bildungsabschluss	Beruf	Religion	disability
1.								
2.								
3.								
4.								
5.								
6.								
7.								
8.								
9.								
10.								

## Unconscious bias

- Vorurteile/Stereotype sind Vereinfachung von Komplexität
- Vorurteile/Stereotype sind unbewusst, beeinflussen aber stark unser Denken und – beim Vertrauen in Menschen – auch unser Handeln.
- Verkleinerung der Auswahl
- Homogenität & Monokultur
- Das berühmte Bauchgefühl...

# Unconscious bias



[https://www.youtube.com/watch?v=qE9\\_DlftgxU&list=PL96N4uVh69MOZIOX11MdZsUBW9XD0siW3&index=12](https://www.youtube.com/watch?v=qE9_DlftgxU&list=PL96N4uVh69MOZIOX11MdZsUBW9XD0siW3&index=12)



# Unconscious bias

- Primacy bias (Ersteindruck)
  - Halo bias (Haupteigenschaft)
  - Mini-me bias (Ähnlichkeit)
  - Kontrast bias (Vergleich)
  - Kompetenz bias (Diskriminierungsstereotype)
  - Stereotyp bias (Bsp. maternal bias)
- **Resultat: Kooptation**



# Kleine Umfrage SRG Geschäftsstellen:

## 3. Bestellung Gremien

- Regionale Herkunft
  - Parteipolitisch ausgewogen
  - Geschlecht und Alter fangen an eine Rolle zu spielen
- Kooptationsprinzip als Falle („*Aus der eigenen Blase.*“)



# Kleine Umfrage SRG Geschäftsstellen::

## 4. Zu wenig einbezogen...

- weiterhin: Geschlecht und **Alter**
  
  - **Soziale Herkunft**
  - **Migrationshintergrund**
  - Religion und Kultur
  - Stadt – Land
  - Menschen mit Behinderung
  - Beruflicher Hintergrund
  - Politische Vielfalt
- 
- Allgemeine Schwierigkeit Leute für Ehrenamt zu begeistern
  - Lange Amtszeitvorgaben (16 Jahre) als Hinkebein für Erneuerung
  - Blase und Seilschaften als Hindernis

## ➤ Breakoutrooms – Diskussion in Gruppen

1. Welchen Handlungsbedarf bei der Veränderung der SRG sehen Sie?
2. Welche Hürden gibt es?
3. Zusatzfrage: Haben Sie gute Transformationsideen?

Bitte bestimmen Sie jmd, der notiert und ins Plenum zurückträgt

## Diskussion

- Bewusstwerdung anhand der Biasliste
- **Ausschreibungen**; bewusst ausschreiben! wo ausschreiben?
- Erfahrungen mit Ausschreibungen: medienaffine melden sich
- Nicht einzelne ins Boot holen, sondern gleich mehrere
- Achtung numerische Diversität & Zuschreibungen
- Ausschliessend: Wem ist der Verein als Organisationsform vertraut?

## Diskussion

- Jüngere durch Projekte begeistern mit klarer Zeitabsprache
- Projektbezogene Strukturen im Verein schaffen
- Viele haben sich von den öffentlichen Medien verabschiedet: Wie begeistern?
- Verein abschreckend für Junge?
- Abgang von Jungen überdenken: andere Sitzungsstrukturen (z.B. hybrid)
- Beispiel Anna Park, Martina, Publikumsrat...

# Frauenstreik 1991





# 3. Strategien gegen Vorurteile





# Strategien gegen Vorurteile

- Durch sachliche **Information**,
  - durch **persönliche Kontakte** mit dem „Fremden“,
  - durch Definition **gemeinsamer Ziele**,
  - durch **Abbau von Machtdifferenzen**,
  - durch Schaffung eines **guten, die Vielfalt akzeptierenden Klimas**,
  - durch Definition der **Gleichberechtigung als erwünschte Norm**,
  - durch **Diversity Management**: Vielfalt als Vorteil und Chance erleben & antidiskriminierende Strukturen schaffen
- **Formelle Prozesse gegen Bauchgefühl**



# Strategien gegen Vorurteile

- Wahrnehmung sensibilisieren
- Sachverhalte beschreiben statt bewerten

➤ Dies braucht für viele von uns Übung. Versuchen Sie es!

# Methode Reflektieren & Objektivieren

## ➤ **Diversitybrille** tragen (Was sehe ich eigentlich?)

- **Ersten Eindruck** sofort notieren: Wie sympathisch ist sympathisch?
  - Wovon habe ich mich leiten lassen? (Biasliste hilft)
- Mindgame: **Drehe es um!**
- Achtung **Sprache**
- Achtung auf **Geschlechterstereotype:**

weiblich konnotiert	männlich konnotiert
kommunikativ, motivierend kooperationsfähig, teamfähig, diplomatisch etc.	durchsetzungsfähig, entscheidungsfreudig, kompetitiv, führungskompetent



Schweizer sind  
zuverlässig, sparsam,  
pünktlich und alle  
sehr reich. Sie sind  
erfolgreich im Sport  
und in der Politik  
weltweit das beste  
Vorbild für die  
direkte Demokratie...

Gesellschaftsmagazin

# DUMMY

Ausgabe 19, Sommer 2008, Thema Schweiz, [www.dummy-magazin.de](http://www.dummy-magazin.de)

**Schweizer können  
kein Deutsch.  
Sie sind langweilig  
und bieder.  
Sie verstecken  
das Geld von  
Diktatoren und im  
Fussball sind  
sie totale Nieten.  
Den Rest finden  
Sie im Heft.**



## Vorschau Webinar 3

Die SRG.D zukunftscompatibel machen?

- Mittwoch, 9. Juni 2021, 17h bis 19h
- Wir widmen uns collaborativ der Frage, wie eine andere und/oder mehr Vielfalt in die Gremien der SRG zu bekommen wäre.
- Nächste Schritte entwerfen



Dankeschön!