



## Workshop - RÜCKBLICK

01.07.2016 ▪ 13:00 – 16:30 ▪ EY Köln

Am 01.07.2016 begrüßten die beiden Referentinnen Konstanze Loskant und Canan Sertoglu 20 Studierende der WiSo Fakultät der Universität zu Köln zu dem „Unconscious Bias Workshop“ im Kölner Büro von EY.

Ziel des Workshops war es, den Studierenden die Wirkungsweise von Unconscious Biases näher zu bringen, eigene Biases zu erkennen und zukünftige Wahrnehmungsverzerrungen zu verringern. Letztendlich sollen Studierende darin unterstützt werden, im Studien- oder Arbeitsumfeld bewusste Personalentscheidungen zu treffen und Annahmen in Arbeitsgruppen zu reflektieren.

### Praxisnahe Übungen und Beispiele

Nach einer kurzen Vorstellungsrunde der Referentinnen und Studierenden startete der Workshop mit interessanten Übungen und Beispielen zur Wahrnehmungsverzerrung.

In der ersten Übung sollte die Größe von Euromünzen geschätzt werden. Hier wurde schnell deutlich, dass wir den Münzen einen Wert zuweisen, wodurch wir die Größe der Münzen überschätzen.

Ein weiteres einprägsames Beispiel: Person A verhält sich während des Vorstellungsgesprächs sehr ruhig. Dies kann so ausgelegt werden, dass Person A nicht kompetent ist und den Job daher nicht bekommt. Ein anderer Beobachter könnte das Verhalten jedoch so auslegen, dass Person A gut zuhören kann und zielgerichtet antwortet. Person A würde in diesem Fall den Job bekommen. Anhand unseres individuellen Referenzrahmens können wir also bei der gleichen Basis zu ganz unterschiedlichen Ergebnissen kommen und so leicht Fehlentscheidungen treffen.

### Theoretische Hintergründe von Biases

Die obigen Beispiele wurden schließlich von den Studierenden mit Hilfe der Referentinnen theoretisch erarbeitet.

Zunächst untersuchten die Studierenden auch die Vorteile von Stereotypen: Reduktion von Unsicherheit, Herstellung von Zugehörigkeit, Legitimation von Machtverhältnissen und der Aufbau eines positiven Selbstbildes.

Auch einzelne Verhaltensmuster in der Praxis sind auf theoretische Biases, wie dem Kontrasteffekt oder dem Gender-Stereotyp, zurück zu führen. Beim Halo/Devil Effekt überstrahlt zum Beispiel eine Eigenschaft sämtliche anderen Merkmale einer Person. Der

Hierarchie-Effekt zeigt hingegen, dass Ideen von Führungspersonen bei anderen deutlich besser ankommen, als wenn sie von einem Praktikanten stammen.

Das bereits einigen Studierenden bekannte Eisbergmodell verdeutlichte, dass wir lediglich 10% der Diversity Dimensionen sehen, wie etwa Alter, Geschlecht oder eine Behinderung. 90% hingegen sind nicht direkt sichtbar. Hierzu zählen beispielsweise der Bildungshintergrund, Humor, Erfahrungen oder Ideen.

Auch die „Thinking-Doing Gap“ wurde im Workshop thematisiert. Zwar wissen wir, dass vielfältige Teams innovativer sind und bessere Lösungen finden, also einen positiven Effekt auf die Entscheidungsfindung haben. Allerdings arbeiten wir trotzdem lieber innerhalb unseres gewohnten Umfelds – sowohl im Arbeitsumfeld als auch im Studium. Wir umgeben uns mit Menschen die uns ähnlich sind und fördern somit homogene Gruppen.

### **Engagement von EY im Bereich Diversity**

Die Diversity & Inclusion Strategie von EY wird in den fünf Schritten Awareness & Mindset Change, Business Development, Gender Equity, Inclusive Leadership und Resources umgesetzt.

47% der Mitarbeiter sind weiblich. Dabei ist jedoch auffällig, dass der Anteil abnimmt, je höher die Positionen sind. Um die Arbeit bei EY auch für Frauen attraktiv zu gestalten, werden flexible Teilzeitmodelle angeboten, die sowohl von Frauen als auch von Männern genutzt werden. Female Leadership Development Programme werden strategisch ausgebaut, um Mitarbeiterinnen das Werkzeug für einen Aufstieg in höhere Positionen an die Hand zu geben. Beim unternehmensinternen Diversity Tag wird den Mitarbeitern an der Coffee Bar das Thema Diversity zudem in angenehmer Atmosphäre näher gebracht.

Auch über die Unternehmensgrenzen hinaus engagiert sich EY für Vielfalt. So ist das Unternehmen Kooperationspartner der Charta der Vielfalt e.V. und setzt sich hier für ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld ein, unabhängig von sexueller Orientierung und Identität.

Das Engagement von EY umfasst auch zahlreiche weitere Initiativen und Kooperationen:

- Mitglied im GenderDax
- Gründungsmitglied und Sponsor von DLDwoman
- Partner der Womens's Business Conference Zürich
- Partner der WoMen Power Hannover Messe

### **Gesamteindruck**

Insgesamt haben die Studierenden während des Workshops viele spannende und praxisnahe Einblicke erhalten und eigene Biases in Übungen erkannt. Diese Erkenntnis wird in der Zukunft von Vorteil sein, wenn Studierende selbst in der Position sind, Entscheidungen, etwa in Teams, zu treffen.

Nach dem Workshop hatten die Studierenden noch die Möglichkeit, sich bei Snacks und Getränken untereinander auszutauschen.