

D&I als Chance im Risk Management.

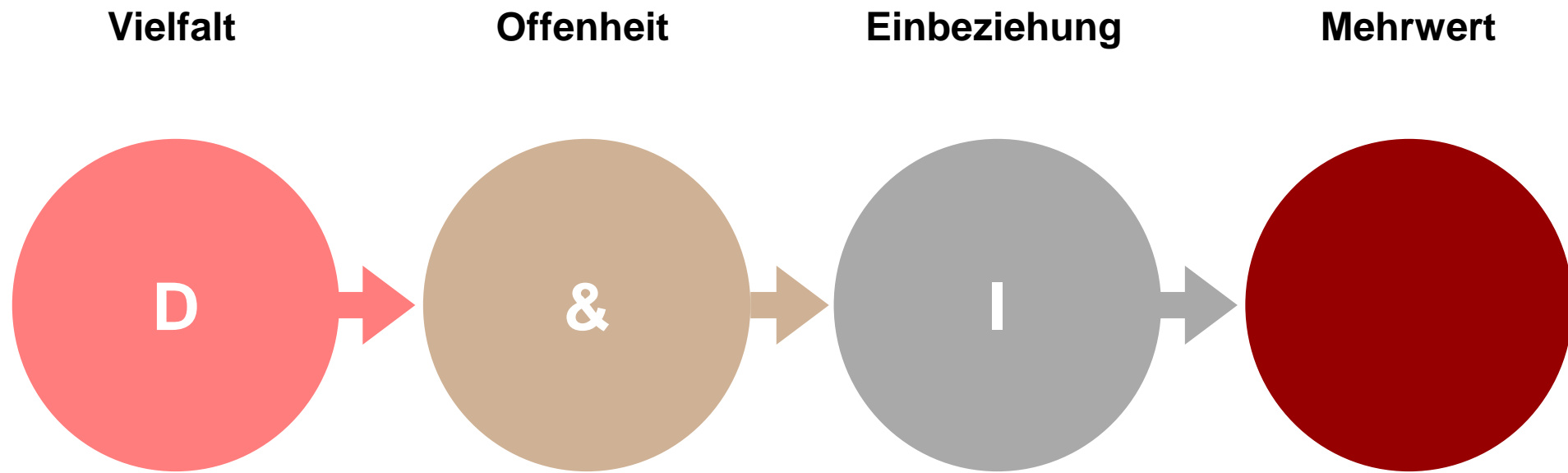
Judith Renevey
04.11.2021



Unterschiede, die einen Unterschied machen.



Warum Vielfalt nicht ausreicht.

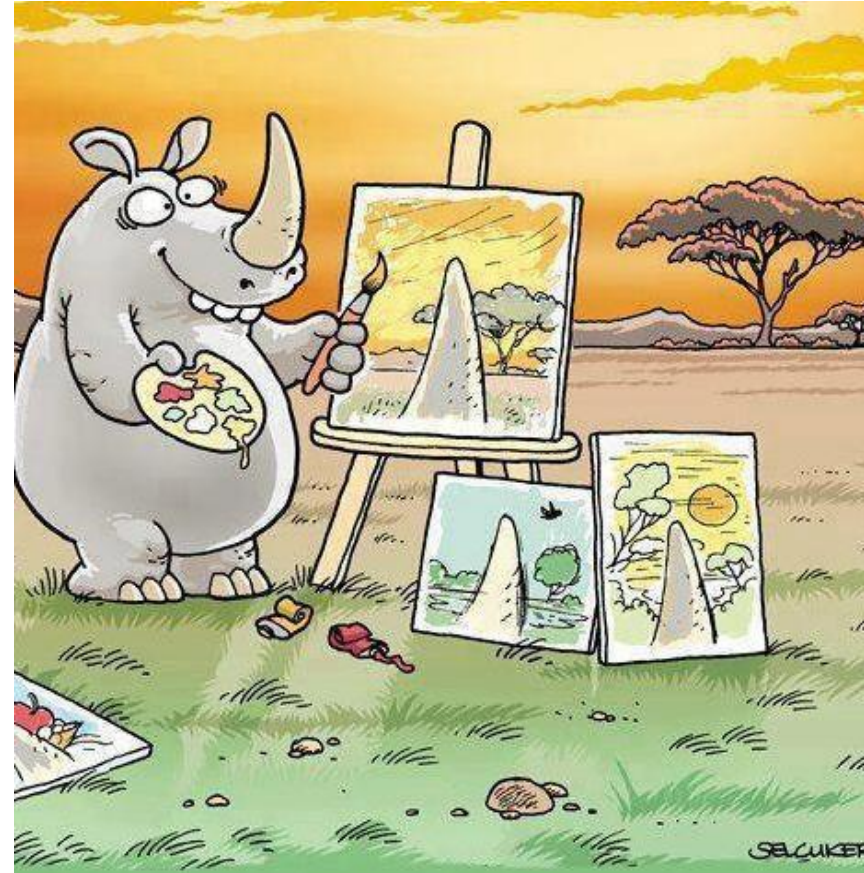


Grafik: Ungleich Besser

Warum psychologische Sicherheit so zentral ist.



«Wir sehen die Welt nicht wie sie ist, sondern wie wir sind»



Geschlechterspezifische Risikoneigung?



Achtung: Wahrnehmungsverzerrungen!



Affinity Bias

Präferenz für ähnliche Personen.



Perception Bias

Annahmen über bestimmte Personengruppen.



Halo Effect

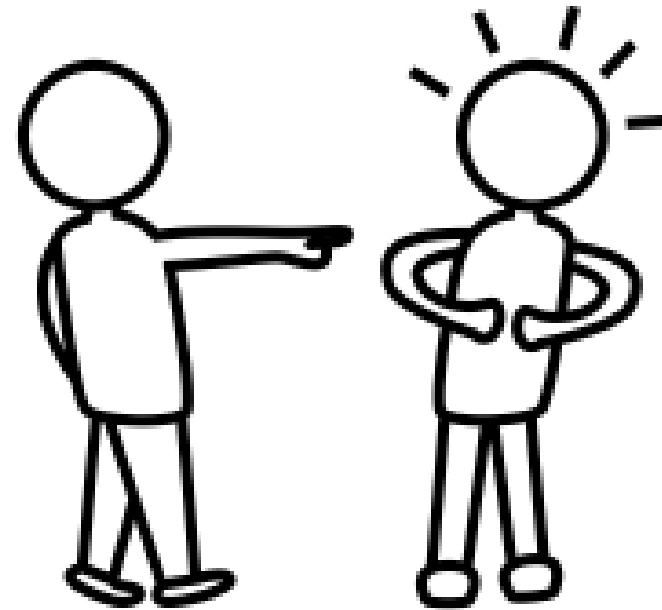
Ohne Basis positive Eigenschaften unterstellen.



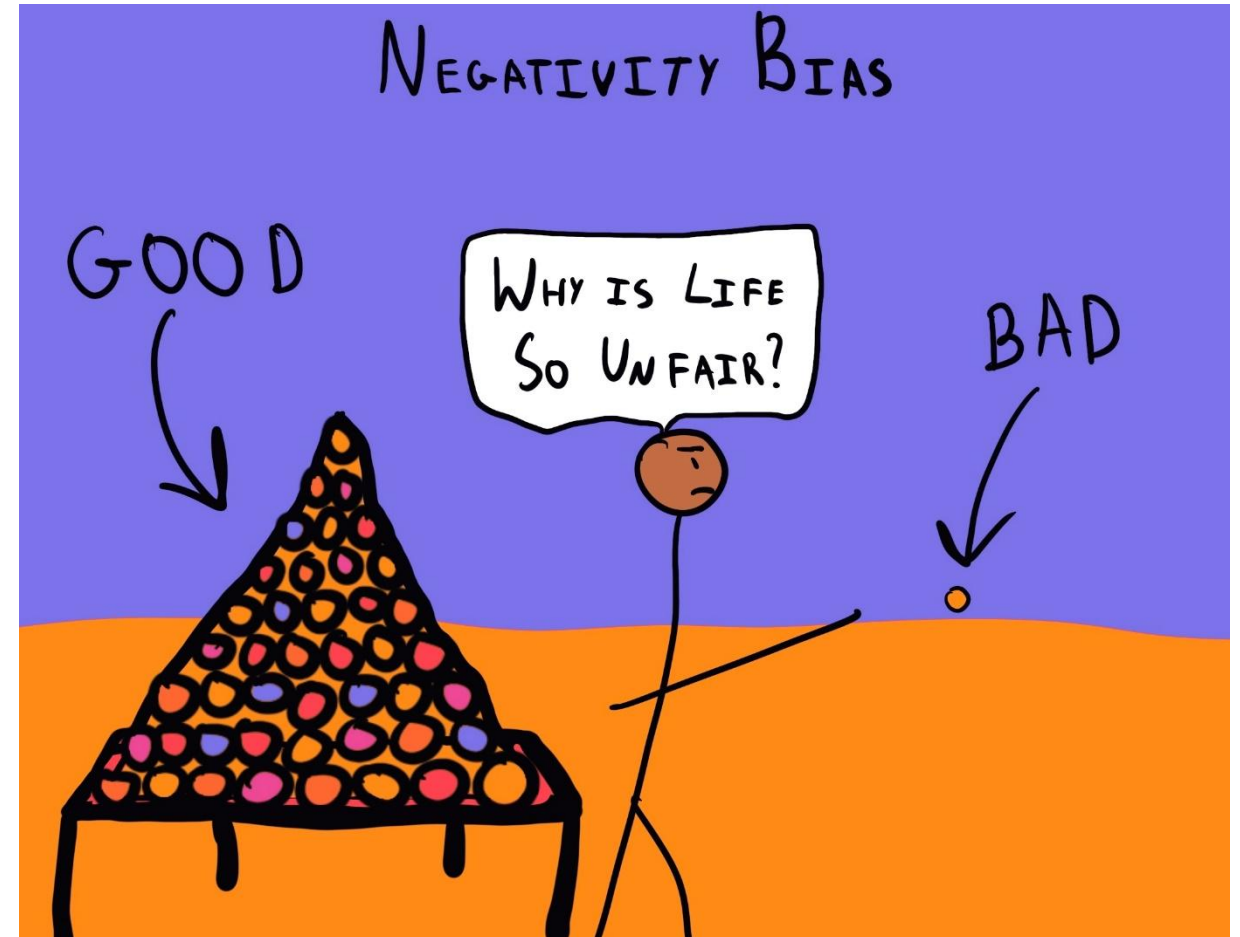
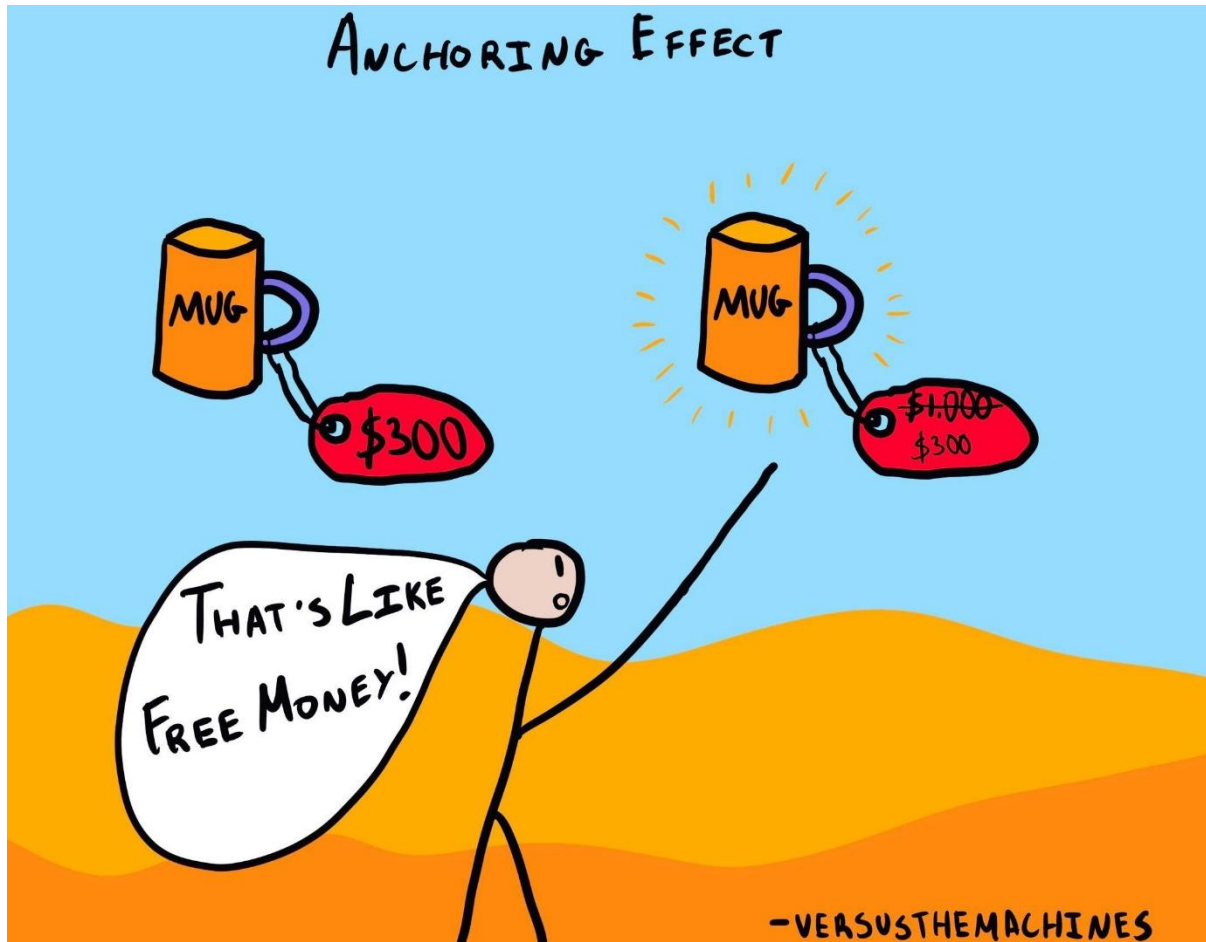
Confirmation Bias

Tendenz, unsere Meinungen bestätigen zu wollen.

Blind Spot Bias.



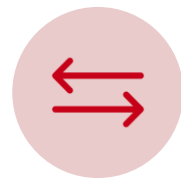
Wahrnehmungsverzerrungen sind überall ...



D&I für bessere Entscheidungen nutzen.

- ✓ Fehlende Vielfalt «künstlich» reinholen
- ✓ Platz geben für unterschiedliche Meinungen
- ✓ Aktiv Meinung aller Mitglieder einholen
- ✓ «zuhören um zu verstehen» kultivieren
- ✓ Ausreden lassen

Hacks um eigene Denkmuster kurzzeitig zu durchbrechen.



«Flip it, test it»



«so what?»



«Hüte»
verteilen

Frage dich regelmässig...

- Welche Eigenschaften und Verhaltensweisen sind bei uns besonders gut angesehen?
- Welche Diversität ist bei uns ausgeprägt, welche nicht?
- Wie würde sich mehr Vielfalt im Team auswirken?
- Wie gehen wir mit Andersartigkeit um?
- Bringen die Leute bei uns ihre Meinung aktiv ein?
- Wie reagieren wir auf herablassendes Verhalten? Greift jemand ein?
- Kennen wir die individuellen Stärken der Teammitglieder?
- Wird die Vielfalt im Team auch aktiv für ausgewogene Entscheidungen genutzt?
- Was tun wir, damit sich bei uns alle willkommen und wertgeschätzt fühlen?

Wie viel Vielfalt lässt unser System zu?

