



C10

Unconscious Bias

Unconscious Bias: Unbewusste Fallstricke in der Personalarbeit verhindern.

Erfolgsfaktor Mensch

Der Erfolg von Unternehmen hängt von der richtigen Personalwahl ab. Sie ist gerade für KMU ein wichtiger Faktor, um konkurrenzfähig zu sein. Demografische Entwicklungen und Fachkräftemangel verschärfen den Wettbewerb um die besten Talente.

Woran erkenne ich die perfekten Bewerberinnen und Bewerber – und warum sind sie es dann doch nicht?

„Unconscious Bias (unbewusste Denkmuster) beschreibt **ein Bündel vorseilender Annahmen**, die sich auf Fähigkeiten, Kompetenzen und Tendenzen unterschiedlicher Gruppen beziehen und unter dem Einfluss zahlreicher, häufig physischer Faktoren stehen wie etwa der Physiognomie, der Haarfülle oder der Nasengröße.“

Quelle:

Michael Kimmel, Professor für Soziologie und Genderforschung an der Stony Brook University in New York

Ich denke, also liege ich falsch.

Jeder Mensch denkt in bestimmten Mustern. Der Vorteil ist, dass sie die Komplexität unserer Umwelt reduzieren. Wir können den stetigen Fluss an Informationen, der auf uns einprasselt, **effektiver** verarbeiten. Der Nachteil ist, dass unsere unbewussten Denkmuster eine Allianz bilden mit unseren Bewertungen und Entscheidungen.

Um nicht von der Umwelt überfordert zu sein, nimmt das Gehirn **gedankliche Abkürzungen**, handelt nach **Faustregeln** und reproduziert **stereotype Bilder** – klassische Vorurteile. Psychologinnen und Psychologen sprechen in dem Zusammenhang vom Gehirn als „**kognitivem Geizkragen**“, der sich Arbeit ersparen will.

Wir sehen, was wir fühlen.

„**Emotionen** binden fast jede Art von Informationen zusammen, die das Gehirn entschlüsseln kann. Sie sind ein Teil des Klebers, der das ganze System zusammenhält.“ (Watt 1999)

Unsere Entscheidungen sind keine objektiven und rationalen Prozesse, sondern **das Ergebnis** von Emotionen, Erinnerungen, Interpretationen und Bewertungen.

Einfluss von Unconscious Biases auf die Personalarbeit.

Unbewusste Denkmuster beeinflussen unsere Entscheidungen in Personalfragen. Wir übersehen wertvolle Fähigkeiten, weil unsere Wahrnehmung das Kopftuch oder den Akzent zu stark gewichtet. Wenn wir glauben, dass wir Wahrnehmungsfehlern gegenüber immun sind, ist das ihre beste Tarnung.

Wo liegen die Gefahren?

Unterschiedliche Effekte beeinflussen Entscheidungsfehler durch unbewusste Denkmuster:

- > **Mini-me-Effekt**
Die Beurteilung eines Menschen erfolgt danach, wie **ähnlich** er uns ist. Darunter leidet die Vielfalt in der Personalauswahl.
- > **Halo-Effekt**
Halo ist ein Begriff für Lichteffekte am Himmel, bezeichnet aber auch einen Heiligenschein. Eine besonders auffällige Eigenschaft einer Person **überstrahlt** alle weiteren Eigenschaften. Von dieser Eigenschaft wird auf die

Gesamtheit der Person geschlossen. Dieser Effekt geschieht sowohl in positiver, als auch in negativer Weise.

- > **Primacy-Effekt**
Der erste Eindruck führt zur Beurteilung einer Person, obwohl spätere Informationen ein anderes Bild ergeben können.
- > **Kontrast-Effekt**
Personen werden mit ihrem Vorgänger **verglichen**. Es zählen nicht mehr die eigentlichen Kriterien für die Stelle.
- > **Stereotype**
Eigenschaften werden sozialen Gruppen zugeschrieben und gelten vermeintlich für **jedes** Mitglied dieser Gruppe.

Was kann ich tun?

Unbewusste Denkmuster lassen sich nicht einfach ablegen. Indem wir uns die Prozesse vor Augen führen, sind rationalere Entscheidungen **dennoch** möglich. Sinnvoll sind vor allem Diversity-, Antidiskriminierungstrainings [*>C11*] oder spezifische Trainings zu Unconscious Bias.

Infoblock

Immer für Sie da!

Sie suchen Unterstützung und Informationen vor Ort? Wenden Sie sich direkt an das IQ Landesnetzwerk in Ihrem Bundesland. Gerne beraten und informieren Sie die IQ Teilprojekte zum Thema Antidiskriminierung. >>

Weitere Informationen

1. Online-Dossier: Vielfalt erkennen – Strategien für einen sensiblen Umgang mit unbewussten Vorurteilen. >>
Charta der Vielfalt (Hg.) (2014)

2. Das Dossier „Alles schon fair?“ bündelt Erfahrungen und Expertisen aus 10 Jahren AGG, gewonnen in Wirtschaft und Wissenschaft, Verwaltung und Politik. Das Dossier können Sie in Print bestellen oder online lesen. www.netzwerk-iq.de/fachstelle-interkultur-und-antidiskriminierung

IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung (Hg.) (2016)

3. Kleine Einführung in das SchubladenDenken: Über Nutzen und Nachteil des Vorurteils.
Jens Förster (2008), Goldmann Verlag, ISBN-10: 344215507X