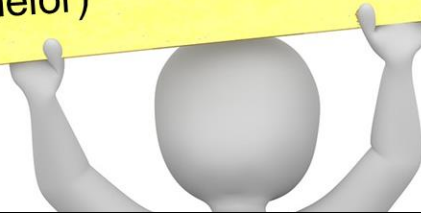


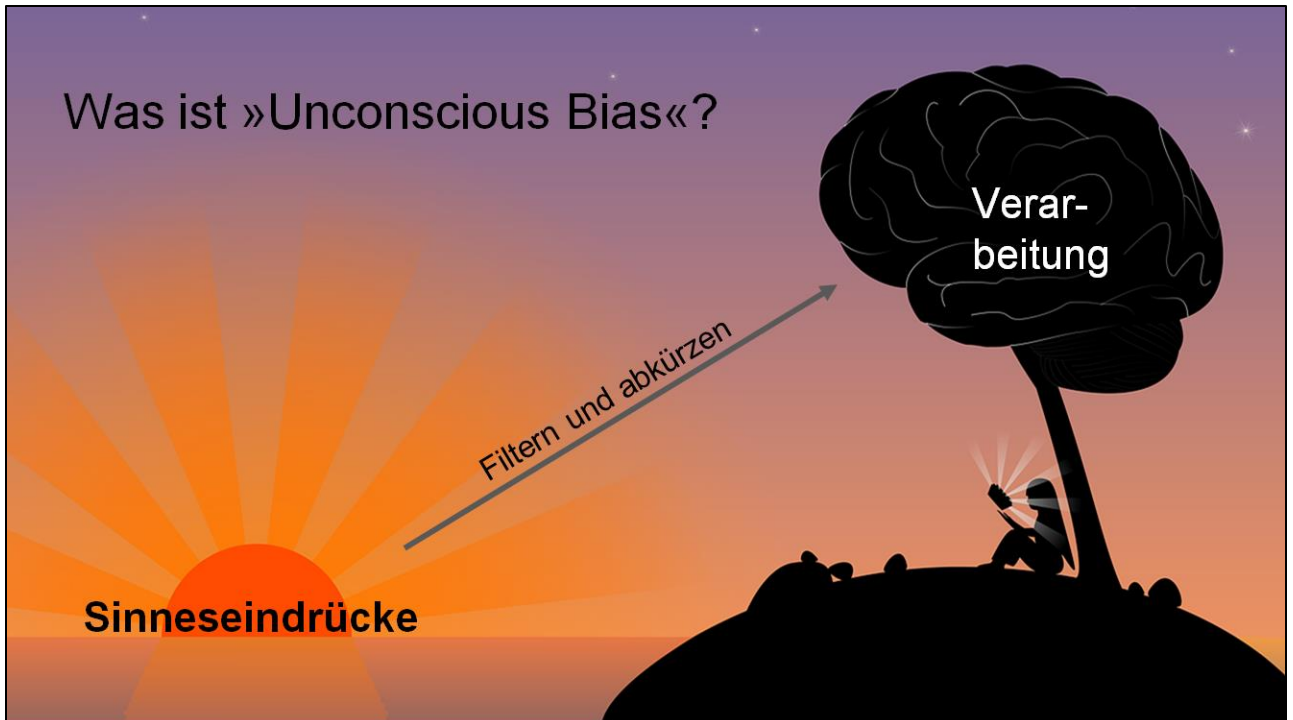
Unconscious Bias
Unbewusste Vorbehalte

Wer sind wir?

DEF Gleichstellungsbeauftragten:

1. **Lea Gerneth** (3. Semester Master)
2. **Lisa Ihde** (1. Semester Master)
3. **Nele Sina Noack** (7. Semester Bachelor)





11 Millionen. Das ist die Menge an Informationen, mit denen unser Gehirn zu jedem beliebigen Zeitpunkt konfrontiert ist. Unser Gehirn kann aber nur 40 Informationen zeitgleich verarbeiten. (Uns wurde mitgeteilt, dass diese Zahlen wissenschaftlich fragwürdig sind. Wir werden dies - sobald wir Zeit haben - noch einmal recherchieren.) Unser Gehirn ist in jedem wachen Augenblick mit mehr (Sinnes-)Wahrnehmungen konfrontiert, als es verarbeiten kann.

Was tut unser Gehirn folglich? Es erstellt Abkürzungen und verwendet bisherige Erfahrungen, um Vermutungen anzustellen. Dieser Vorgang wird von Forschern als "unbewusste Voreingenommenheit" bezeichnet.

→ Geprägt vor allem während Kindheit (Familie, Gesellschaft)

→ Oftmals Denken in Ober-Kategorien, zB. "Potenziell Gefährlich" oder "Sicher"



Kategorisierung

Geschlechter

Auch Menschen werden von uns kategorisiert und unterbewusst entsprechend behandelt. Dieses Denkmuster ist für die meisten Lebenssituationen optimiert, aber manche Entscheidungen sollten eher rational getroffen werden und dafür muss man unbewusste Entscheidungen analysieren können.

Alle Menschen haben unconscious bias, aber in unterschiedlicher Form mit unterschiedlich starken Auswirkungen auf ihr Umfeld.

→ Schubladen-Denken

Konkret nochmal betonen: unc. bias ist nützliche Entwicklung in sehr vielen Lebenssituationen

Begriffsklärung

Unconscious Bias:

“kognitive Wahrnehmungsverzerrungen, wie z.B. Vorurteile, Stereotypen”

Stereotypen:

“unvollständiges Wissen über bestimmte soziale Gruppen”

Vorurteile:

“persönliche negative und positive Bewertungen gegenüber bestimmten Gruppen”

Quelle: <http://www.anti-bias.eu/unconsciousbias/definition/>

Vorurteile sind im Vergleich zu Stereotypen **mit Emotionen behaftet**.

z.B. Vorbelastung von Namen wie zB. Kevin, Chantalle, Jeremy Pascal, ...

Auswirkungen

- Unconscious Bias beeinflusst **Arbeit im Team**
 - Teamgefühl
 - Engagement
 - Produktivität
- Nicht abstellbar!
- durch Aufmerksamkeit und Übung **abschwächbar**
- Unser Ziel: Bewusstsein schärfen



Was macht das Team aus, das gute Leistungen schafft? Google Studie "Aristotel" hat gezeigt, dass es ein entscheidendes Kriterium gibt: In einem erfolgreichen Team herrscht das Gefühl von psychologischer Sicherheit. Mitglieder haben keine Angst, etwas "dummes" zu sagen, Fragen zu stellen. Sie fühlen, dass sie wirklich zum Team gehören. Die Mitglieder können sagen: "Wenn ich im Team einen Fehler mache, wird mir das nicht übel genommen". Unconscious bias beeinflusst Gruppenarbeit oft negativ, da wir nicht allen Teammitgliedern die gleichen Chancen geben.

Unconscious Bias und Arbeit/Studium

- Wenn ein Mann mit einer Frau spricht, **unterbricht er sie 33% öfter**, als wenn er mit einem anderen Mann sprechen würde (George Washington University, 2014)
- **Größere Männer wirken kompetenter als kleinere** ⇒ <15% Amerikaner größer als 1,83, aber >60% der CEOs (Judge and Cable in "The Effect of Physical Height on Workplace Success and Income," Journal of Applied Psychology, June 2004)
- ...

Es gibt sehr viel Studien, die zeigen, wie sich unc. bias. im Arbeitsumfeld aufzeigen kann.
Beispiele:

In gemischten Arbeitsgruppen sprechen Männer länger und öfter. ← Studie von Barbara and Gene Eakins über Gesprächsmustern in Arbeitsgruppen von wissenschaftliche Mitarbeitern

Eine Beobachtung der Studie: Die längste Anmerkung von einer Frau war kürzer, als die kürzeste Anmerkung von einem Mann.

Auch wenn Frauen sprechen, werden sie eher unterbrochen. ← Studie von George Washington University zeigt, dass ein Mann, der mit einer Frau spricht, sie 33% öfter unterbricht, als wenn er mit einem anderen Mann sprechen würde.

Wichtig: Studien zeigen auch, dass das nicht nur für Frauen gilt - auch für introvertierte, schüchterne Menschen. Auch wichtig: Diese Benehmen ist wirklich unbewusst: Studien zeigen, dass auch Menschen, Frauen wie Männer, die sich selbst als Feministen bezeichnen würden, dazu neigen, Frauen im Arbeitskontext zu unterschätzen.

Private Maßnahmen

- **Biases erkennen** (z.B. durch Online-Tests wie der Implizit Association Test)
- **Üben, Auswirkungen zu schmälern**
 - Z.B. Bei Bewertung von Leistungen verstärkt und bewusst sachlich bleiben
- **Sich mehr Diversität aussetzen**
- **Aufmerksamkeit schulen**
- **Wissen teilen**

Weitere Übung: Stockfotos von Menschen ansehen und überlegen, wen man wie einschätzen würde. Dann überlegen, warum man diese Person so eingeordnet hat.

Mögliche Strategien im Team

Verstärker:

Verstärken, was ein "ignoriertes" Mitglied gesagt hat.
("Was Katya gesagt hat, finde ich eine gute Idee.")

Einbezieher:

Vorschlagen, dass diejenigen sprechen, die bislang nicht viel
gesagt haben.
("Vincent, was denkst du?")

Blickkontakt:

Alle, die zuhören, ansprechen, mit jedem Blickkontakt
schaffen.

Nützlichkeit jeder Strategie hängt von der Gruppe ab (Zusammensetzung und
Persönlichkeiten).

Grundsätzlich gilt folgendes: Wir versuchen allen, die gleiche Chance zu geben.

Weitere Möglichkeit: Wird jemand unterbrochen, weiterhin sie / ihn ansehen und sich nicht der-
/demjenigen zuwenden, der unterbrochen hat.

Warum Diversität?

- Erhöhte Anpassungsfähigkeit
- Höhere Innovationsfähigkeit
(https://images.forbes.com/forbesinsights/StudyPDFs/Innovation_Through_Diversity.pdf)
- Bessere Integration (neuer) Mitglieder

Diversität triggert unseren Bias. Warum sollten wir trotzdem Diversität fördern?
Grundkonsenz: Mehr Diversität liefert weitere und diversere Erfahrungen mit "anderen" Menschen, wodurch der Bias für diese "anderen" Menschen geschwächt wird.

Übung: Was ist das für ein Mensch?



Diejenigen, die wissen, wer er ist, halten sich bitte zurück!

Oftmals wird diese Person aufgrund seines recht gepflegtes Äußeren beurteilt.

Auflösung

“**Ted Bundy** [...] war ein US-amerikanischer Serienmörder, der zwischen 1974 und 1978 **mindestens 30 junge Frauen und Mädchen** in den Bundesstaaten Washington, Utah, Colorado, Oregon, Idaho und Florida **tötete**. Nach seiner Festnahme wurde er zum Tode verurteilt und im Florida State Prison auf dem elektrischen Stuhl hingerichtet. Er ist einer der bekanntesten **Serienmörder** in der Geschichte der USA.”

Wikipedia, https://de.wikipedia.org/wiki/Ted_Bundy, 25.10.2018

Quellen

<https://www.mindtools.com/pages/article/avoiding-unconscious-bias.htm>

<http://www.cookcross.com/docs/UnconsciousBias.pdf>

<https://diversity.ucsf.edu/resources/unconscious-bias-resources>