

Ramzi Fatfouta | Vanessa Wälzer

Unconscious Bias

50 Impulse für die diversitätssensible Arbeit



BELTZ JUVENTA

Inhalt

Vorwort	3
Einführung	7
Mit welcher Motivation wurde dieses Kartenset entwickelt?	9
Welche Diversitätsdimensionen werden in diesem Kartenset berücksichtigt?	13
Für wen ist dieses Kartenset geeignet?	15
Welche Ziele verfolgt dieses Kartenset?	16
Stereotyp, Vorurteil, Bias – was ist was?	17
Wie entsteht „Unconscious Bias“?	20
Fünf hilfreiche Strategien zur Überwindung von „Unconscious Bias“	25
Allgemeine Hinweise zum Umgang mit „Unconscious Bias“	28
Gestaltung und Aufbau der Impulskarten	30
Einsatz der Impulskarten	33
Über die Autor:innen	42
Quellen Booklet	43
Quellen Impulskarten	44

Vorwort

Liebe Leser:innen, liebe Diversitätssensible,

lassen Sie uns mit einer kleinen Gedankenreise in die Welt des „Unconscious Bias“ (engl. für unbewusste Vorurteile bzw. Voreingenommenheit) eintauchen. Wir möchten Sie gerne dazu einladen, sich das folgende Szenario so lebhaft wie möglich vorzustellen. Finden Sie eine bequeme Sitzposition und konzentrieren Sie sich bitte voll und ganz auf sich selbst, sodass Ihre gesamte Aufmerksamkeit Ihren inneren Bildern gewidmet ist. Achten Sie im Folgenden darauf, welche Gedanken und Vorstellungen vor Ihrem inneren Auge entstehen. Atmen Sie noch einmal tief durch, denn gleich beginnt unsere Reise. Sind Sie bereit?

Stellen Sie sich vor, Sie verreisen und sind spät dran für Ihren Flug. Sie müssen sich durch die Sicherheitskontrolle beeilen, begeben sich zum Gate und schaffen es gerade noch rechtzeitig ins Flugzeug, bevor sich die Türen hinter Ihnen schließen. Als Sie Ihren Platz eingenommen haben, kommt der Pilot kurz aus dem Cockpit heraus, um Sie zu begrüßen und Ihnen einen angenehmen Flug zu wünschen. Am Zielort angekommen, beschließen Sie, in einem lokalen Restaurant Mittagessen zu gehen – das Essen schmeckt Ihnen hier ausgesprochen gut! An Ihrem Nachbartisch bemerken Sie schließlich ein glückliches Paar, das ganz verliebt seinen Hochzeitstag feiert. Am nächsten Morgen besuchen Sie die größte Technologie-Konferenz der Welt, auf der die Unternehmensleitung eines neu gegründeten Start-ups eine beeindruckende Präsentation hält.

Halten Sie nun einen Moment inne, um Ihre Eindrücke aus dieser Übung zu reflektieren: Was haben Sie gesehen? Welche Stimmen oder Geräusche haben Sie womöglich gehört? Wie fühlen Sie sich jetzt? Nachdem Sie nun eine gute Vorstellung der geschilderten Situation haben, beantworten Sie bitte die folgenden drei Fragen für sich:

1. War der Pilot Schwarz?
2. Handelte es sich bei dem verheirateten Paar um zwei Männer?
3. War die Unternehmensleitung eine junge Frau mit Kopftuch?

Wie viele Fragen haben Sie mit „Ja“ beantwortet? Durch unterschiedliche Begegnungen haben die meisten Menschen im Laufe ihres Lebens vermutlich eher weiße, männliche Piloten, heterosexuelle Paare oder ältere, männliche CEOs vor Augen. Diese Bilder sind nicht etwa durch Statistiken geprägt, sondern durch unbewusste Vorannahmen, die man unter dem Begriff „Unconscious Bias“ zusammenfasst. Diese „Unconscious Biases“ können allerdings die Statistik beeinflussen, da eine voreingenommene Haltung gegenüber Menschen in verschiedenen Situationen bestimmte soziale Gruppen bevorzugen oder benachteiligen kann. Wir blenden bei Personalentscheidungen beispielsweise aus, dass Schwarze Personen als Pilot:innen brillieren oder Frauen mit Migrationsgeschichte ein erfolgreiches Unternehmen führen können. Ebenso erleben wir in der Wahrnehmung der Ehe häufig, dass viele

Menschen auf die traditionelle Vorstellung einer Bindung zwischen Mann und Frau geprägt sind und den Bund zwischen einem gleichgeschlechtlichen Paar möglicherweise weniger stark verinnerlicht haben. Doch nur weil uns etwas nicht direkt in den Sinn kommt, heißt es nicht, dass es das nicht gibt.

Diese Menschen aus den oben genannten Beispielen existieren, aber sie scheinen immer wieder aus einem (mental)en Raster zu fallen und können so in unterschiedlichen Bereichen des Lebens das Nachsehen haben. Die Autorin, Unternehmerin und TED-Speakerin Valerie Alexander (2018) – von der diese kurze Übung stammt – vergleicht die Auseinandersetzung mit „Unconscious Bias“ mit dem Lernen einer neuen Fremdsprache: Es erfordert Zeit, Übung und die Bereitschaft, Fehler zu machen. Denken wir einmal daran, was uns das Vokabellernen zu Schulzeiten für Mühen abverlangt hat. Doch genauso wie wir mit den Jahren fließender in einer Fremdsprache wurden, können wir unsere bestehenden Gewohnheiten hinterfragen und zu einem inklusiveren Denken gelangen. Lassen Sie uns gemeinsam lernen, wie bestehende Bilder schrittweise erweitert und mit neuen Bildern ergänzt werden können.

Berlin, September 2024

Ramzi Fatfouta & Vanessa Wälzer

Mit welcher Motivation wurde dieses Kartenset entwickelt?

Ausgrenzung, Diskriminierung und Benachteiligung sind vielfältig und alltäglich – sowohl in der Gesellschaft als auch in allen Bereichen, denen wir als Autor:innen im Laufe unseres Privat- und Berufslebens begegnet sind. Als Team, mit unterschiedlichen Hintergründen und Perspektiven, erkennen wir die Herausforderungen, die mit diesen sensiblen Themen einhergehen. Die Motivation für dieses Kartenset entstand aus unserer alltäglichen Beobachtung heraus, dass sich die meisten vorhandenen Publikationen – vornehmlich Bücher – eher kognitiv mit dem Thema „Unconscious Bias“ beschäftigen. Diese erklären beispielsweise, wie unbewusste Voreingenommenheit entsteht, wie sie sich im Alltag manifestiert und welche Auswirkungen sie haben kann. Das ist sehr wichtig, greift aber unserer Erfahrung nach zu kurz. Denn die Leser:innen nehmen die Informationen dabei eher beiläufig auf (z. B. in Form von Statistiken oder Schaubildern über bestimmte Quoten), ohne direkt mit dem Material arbeiten zu können. „Unconscious Bias“ ist jedoch ein soziales Phänomen. Interaktion trägt dazu bei, dieses zu verinnerlichen und einen Blick in die eigenen Schubladen zu werfen. Daher war es uns wichtig, das Thema auf eine praktische, erlebnisorientierte Weise anzugehen und Leser:innen mit dem Kartenset auch auf einer emotionalen Ebene anzusprechen.

Ein weiteres Motiv war ein „Unconscious Bias“ selbst, der ausnahmslos alle Menschen betrifft: Bias blank spot (auf Deutsch:

„toter Winkel“ in der Wahrnehmung der eigenen Voreingenommenheit). Dieses Phänomen beschreibt unsere Tendenz, Vorurteile und Denkfehler bei anderen Menschen leichter zu erkennen als bei uns selbst. Das Nichtwissen (oder Nicht-Wahrhaben-Wollen) um diese Voreingenommenheit kennzeichnet eine Art verzerrte Wahrnehmung („Ich doch nicht!“), bei der wir die Rationalität unserer Urteile überschätzen. Das Tückische beim Bias blank spot ist, dass Expertise einen nicht davor schützt, die eigenen Denkfehler zu vermeiden (Pronin et al., 2002). Selbst hochqualifizierte und erfahrene Expert:innen unterschiedlicher Fachrichtungen können Opfer ihres eigenen Bias blank spots werden. Dies liegt daran, dass dieser Bias eine allgemeine kognitive Neigung ist, die unabhängig von Wissen oder Erfahrung auftritt. Wir haben dieses Kartenset somit zur Auseinandersetzung mit unbewussten Vorurteilen entwickelt, da sie uns *alle* etwas angehen.

Schließlich stellten wir in der Diskussion mit unseren Klient:innen regelmäßig fest, dass Diversity (auf Deutsch: Vielfalt) und damit zusammenhängende Initiativen in vielen privatwirtschaftlichen und öffentlichen Organisationen stark emotional besetzt sind. Einige Personen neigen beispielsweise dazu, sich unmittelbar von der Thematik distanzieren zu wollen, indem sie betonen, dass alle Menschen für sie gleich seien und sie keine Vorurteile hätten (wo wir wieder beim Bias blank spot wären). Diese Haltung kann dazu beitragen, dass legitime Unterschiede außer Acht gelassen werden, was wiederum zu einer mangelnden Sensibilität gegenüber den Bedürfnissen potenziell benachteiligter Gruppen führen kann. Andere Personen reagieren wiederum eher defensiv,

Die Autor:innen

© Ivo Weinheim



Dr. Ramzi Fatfouta ist habilitierter Psychologe, Neurowissenschaftler, zertifizierter Coach und Berater mit Sitz in Berlin. Als erfahrener Personaler betrachtet er das Thema Unconscious Bias aus vielfältigen Blickwinkeln und integriert dabei seinen akademischen Hintergrund. Er publiziert regelmäßig in nationalen und internationalen Fachmagazinen. Neben seiner Tätigkeit als Autor ist er ein gefragter Referent auf Fachkonferenzen und Workshops, wo er sein Wissen über Diversität,

Inklusion und Zugehörigkeit teilt und den praxisorientierten Dialog über diese wichtigen Themen vorantreibt.

© Ivo Weinheim



Vanessa Wälzer ist User Experience Consultant für Industry Solutions, Researcherin, mehrfach ausgezeichnete Designerin und Dozentin mit Sitz bei Berlin. In ihrer Tätigkeit auf Basis des „human-centred design“ begegnet sie Menschen mit Empathie und Sensibilität für deren Bedürfnisse. Durch internationale Nutzer:innenstudien und Workshops verschafft sie diversen und heterogenen Nutzer:innengruppen eine Stimme und integriert diese in komplexe Software- und Servicekonzepte.

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme.

Dieses Kartenset ist erhältlich als:

GTIN: 4019172400224 Print

ISBN: 978-3-7799-7885-5 eBook (PDF)

1. Auflage 2024

© 2024 Beltz Juventa

in der Verlagsgruppe Beltz · Weinheim Basel

Werderstraße 10, 69469 Weinheim

Alle Rechte vorbehalten

Illustrationen: Vanessa Wälzer

Herstellung und Satz: Hanna Sachs

Druck und Bindung: Pario Print

Printed in Poland

Weitere Informationen zu unseren Autor:innen und Titeln finden Sie unter:

www.beltz.de