

WIE FÜHRUNGSKRÄFTE IMPLIZITE VOREINGENOMMENHEIT INFRAGE STELLEN KÖNNEN

INFORMIEREN SIE SICH

Informieren Sie sich über die Ursachen für implizite Voreingenommenheit. Finden Sie heraus, wie Voreingenommenheit von Führungskräften mit Personalverantwortung die Arbeit beeinflusst – wer wird für wichtige Aufgaben, Beförderungen und Führungspositionen ausgewählt?

ERKENNEN SIE VOREINGENOMMENHEIT

Machen Sie sich mit verschiedenen Arten von Voreingenommenheit in Bezug auf die Eigenschaften von Menschen vertraut, wie etwa [Alter](#), [Geschlecht](#), [Aussehen](#) und [Gewicht](#) sowie [ethnische Zugehörigkeit](#), [Hautfarbe](#) und [Voreingenommenheit gegen die LGBTQ+-Community](#). Welche Rolle spielen diese an Ihrem Arbeitsplatz?

BEGINNEN SIE BEI SICH SELBST

Üben Sie kritische Selbstreflexion. Denken Sie an Situationen, in denen Sie aufgrund von Stereotypen automatische Annahmen über Kolleg*innen getroffen haben, ohne ihnen die Möglichkeit zu geben, sich selbst zu zeigen. Könnte das zu unbeabsichtigten Konsequenzen führen? Übernehmen Sie Verantwortung für sich selbst. Erkennen Sie eigene Voreingenommenheit und arbeiten Sie daran, bevor Sie andere auffordern, das gleiche zu tun.

ERGREIFEN SIE DAS WORT

Zeigen Sie Mut und ein [integratives Führungsverhalten](#), und weisen Sie auf Vorurteile hin, wenn Sie sie in Meetings und mit Kolleg*innen bemerken.

SEIEN SIE NEUGIERIG

Stellen Sie persönliche Beziehungen her und nehmen Sie sich die Zeit zu erfahren, wie Ihre Kolleg*innen – insbesondere jene aus Randgruppen – Ihren Arbeitsplatz erleben. Beteiligen Sie sich an Veranstaltungen von Employee Resource Groups. Stellen Sie Fragen und hören Sie zu.

HOLEN SIE ANDERE MEINUNGEN EIN

Bitten Sie bei der Entscheidungsfindung bewusst um Input und Perspektiven von Beteiligten mit verschiedenen Hintergründen. Vergewissern Sie sich, dass Sie und Ihre Teammitglieder [ihre Unterschiede zeigen](#).

DURCHBRECHEN SIE DEN KREISLAUF

Vermeiden Sie Voreingenommenheit bei der [Einstellung, Beförderung und Auswahl](#) für wichtige Aufgaben, indem Sie dafür sorgen, dass Ihre Teams strukturierte Bewerbungsgespräche durchführen, eine unvoreingenommene Sprache für Stellenangebote nutzen und die Verteilung von Chancen kritisch hinterfragen.

SETZEN SIE ZIELE

Stellen Sie sicher, dass sich Ihr Team sicher dabei fühlt, das Wort zu ergreifen und Vorschläge zur Vermeidung von Voreingenommenheit zu unterbreiten. Übertragen Sie Ihren Teammitgliedern die Verantwortung für Prozesse und Maßnahmen, die Voreingenommenheit reduzieren und eine [integrative Teamkultur](#) aufbauen.

GEHEN SIE AUF ANDERE EIN

Geben Sie anderen eine Chance – insbesondere jenen, die anders sind als Sie. Seien Sie offen dafür, von ihnen so viel zu lernen, wie sie auch von Ihnen lernen können. Betreuen und fördern Sie bewusst Personen, die Ihnen nicht ähnlich sind.

FINDEN SIE VERBÜNDETE

Wenden Sie sich an andere Champions mit nachweislichem Erfolg innerhalb und außerhalb Ihres Unternehmens. Finden Sie andere mit der gleichen Leidenschaft und dem Engagement und binden Sie sie als Partner ein.

BLEIBEN SIE ENGAGIERT

Wir alle haben voreingenommene Sichtweisen, die sich verändern und entwickeln, auch wenn wir damit konfrontiert werden. Verpflichten Sie sich langfristig zu nachhaltigem Handeln.

Hinweis: Während häufig die Begriffe „unbewusste Voreingenommenheit“, „unbewusste Vorurteile“ oder „Unconscious Bias“ verwendet werden, bevorzugt Catalyst die Bezeichnung „implizite Voreingenommenheit“. „Unbewusste“ Voreingenommenheit suggeriert, dass diese Vorurteile außerhalb unseres Bewusstseins und unserer Kontrolle liegen. Alle Mitarbeitenden eines Unternehmens haben die Möglichkeit, sich der impliziten Voreingenommenheit bei sich selbst und anderen bewusst zu werden und Maßnahmen zu ergreifen, um ihre Auswirkungen auf den Aufbau einer vielfältigen, gerechten und integrativen Arbeitsumgebung zu verringern.



CATALYST
WORKPLACES THAT WORK FOR WOMEN