



Download als pdf:
QR-Code scannen oder
www.managerseminare.de/pdf/tt61.pdf

Tutorial Vorurteile zähmen



Vorurteile gehören zum Leben. Auch Führungskräfte sind nicht frei davon. Dass sie in Schubladen denken, ist allerdings für manche Diskriminierung im Unternehmen, manch unfaire Entscheidung verantwortlich. Das Problem ist: Vorurteile lassen sich nicht leicht eliminieren. Was man trotzdem gegen sie unternehmen kann:

1. Gestehen Sie sich ein, dass Sie stereotyp denken

„Vorurteile? Hab' ich doch nicht!“ – Mit dieser Haltung fangen die Probleme an. Denn Tatsache ist: Jeder Mensch denkt in Stereotypen und Vorurteilen. Auch die Offensten, Tolerantesten und Wohlmeinendsten. Doch nur, wer sich das eingesteht, ist seinem vorurteilvollen Denken im Alltag nicht ausgeliefert.

2. Fahnden Sie nach Ihren Vorurteilen

Viele stereotype Ansichten sind uns nicht bewusst. Um diesen Unconscious Biases (unbewussten Vorannahmen) im Umgang mit Menschen nicht auf den Leim zu gehen, lohnt es sich, die blinden Flecke auszukurieren. Helfen kann dabei z.B. ein Impliziter Assoziationstest (IAT), der unbewusste Denkmuster aufzeigt. Gut ist auch, sich als Führungskraft mit kritischen Geistern zu umgeben, die einen auf möglicherweise vorhandene Vorurteile aufmerksam machen.

3. Fahnden Sie nach Folgen Ihrer Vorurteile

Ein Gespür dafür zu entwickeln, wie weitreichend die Konsequenzen des eigenen stereotypen Denkens sind, ist wesentlich. Denn Vorurteile führen nicht nur zu direkter bewusster Benachteiligung. Oft haben sie subtilere Folgen. Als Führungskraft sollte man sich im eigenen Unternehmen umsehen: Bei welchen Schieflagen könnten Vorurteile eine Rolle spielen?

4. Sorgen Sie sich

Wenn Sie wissen, dass Sie vorurteilvoll denken und auch erkennen, welche Konsequenzen das im Unternehmen haben kann, fangen Sie bestenfalls an, sich zu sorgen. Das ist gut so. Denn die Forschung zeigt: sich über die möglichen Folgen des eigenen vorurteilvollen Denkens zu sorgen, ist die beste Voraussetzung, um sich ihm im Alltag nicht widerstandslos zu ergeben.

5. Nehmen Sie sich Zeit

Vor allem, wenn es schnell gehen muss, greift das Gehirn auf Stereotype und Vorurteile zurück. Nehmen Sie sich daher – z.B. für Personalentscheidungen – immer ausreichend Zeit. Suchen Sie das persönliche Gespräch mit Ihren Mitarbeitern,

bevor Sie aus einem Merkmal wie Alter oder Geschlecht vorschnelle Schlüsse über sie ziehen.

6. Setzen Sie auf viele Informationen

Holen Sie immer möglichst viele Informationen über einen Bewerber oder Mitarbeiter ein, damit Ihr Hirn nicht automatisch vorhandene Lücken mit Stereotypen füllt. Studien zeigen: Haben Recruiter über einen Bewerber wenig Informationen, kann ein bestimmtes Merkmal (z.B. ein türkisch klingender Name) besonders leicht in den Vordergrund rücken und eine stereotype Schublade aufgehen lassen.

7. Hinterfragen Sie sich

Da das stereotype Denken zum kognitiven Grundprogramm gehört, wird man sich nie ganz davon befreien können.

Dennoch ist es wichtig, sich immer wieder kritisch daraufhin zu hinterfragen, ob man sich bei einer Entscheidung, in einem Kontakt womöglich von Stereotypen hat leiten lassen.

8. Beachten Sie, dass Stereotype internalisiert werden

Sie erleben immer wieder, dass Alte keine Lust auf Weiterbildung haben? Frauen kein Interesse an Führung? Bedenken Sie, dass Betroffene Vorurteile auch verinnerlichen – und sich dann unbewusst danach verhalten. Und: dass bestimmte Konstellationen durch gesellschaftlich vorgegebene Rollenbilder geprägt sind.

9. Bauen Sie Schutzfaktoren in Prozesse ein

Weil Sie trotz aller Selbstreflexion Ihren Hang zum Denken in Vorurteilen nicht loswerden können, ist es gut, sich darin selbst zu überlisten. Anonymisierte Bewerbungen können dabei ebenso helfen wie Quoten oder glasklare Kriterien für Bewerbungs- und Beförderungsverfahren.

10. Suchen Sie Kontakt

Im Einzelfall kann es auch gelingen, ein bestimmtes Vorurteil loszuwerden. Am hilfreichsten dafür ist es, sich mit Gegenbeispielen zu konfrontieren, die dem Stereotyp widersprechen. Auch bei verfestigten bewussten Vorurteilen kann es helfen, den Kontakt zu Menschen aus der stereotypisierten Gruppe zu suchen, um zu erleben, dass sie unterschiedlicher sind, als das Stereotyp besagt.



Grafik: Stefanie Diers; © www.trainerkoffer.de