
Rettet uns die Technik!?!– Strategien im Umgang mit Unconscious Bias

Vortrag im Rahmen von Gleichstellung im Gespräch

Dr.ⁱⁿ Martina Angela Friedl

+43.664.851 70 56

mf@martinafriedl.com

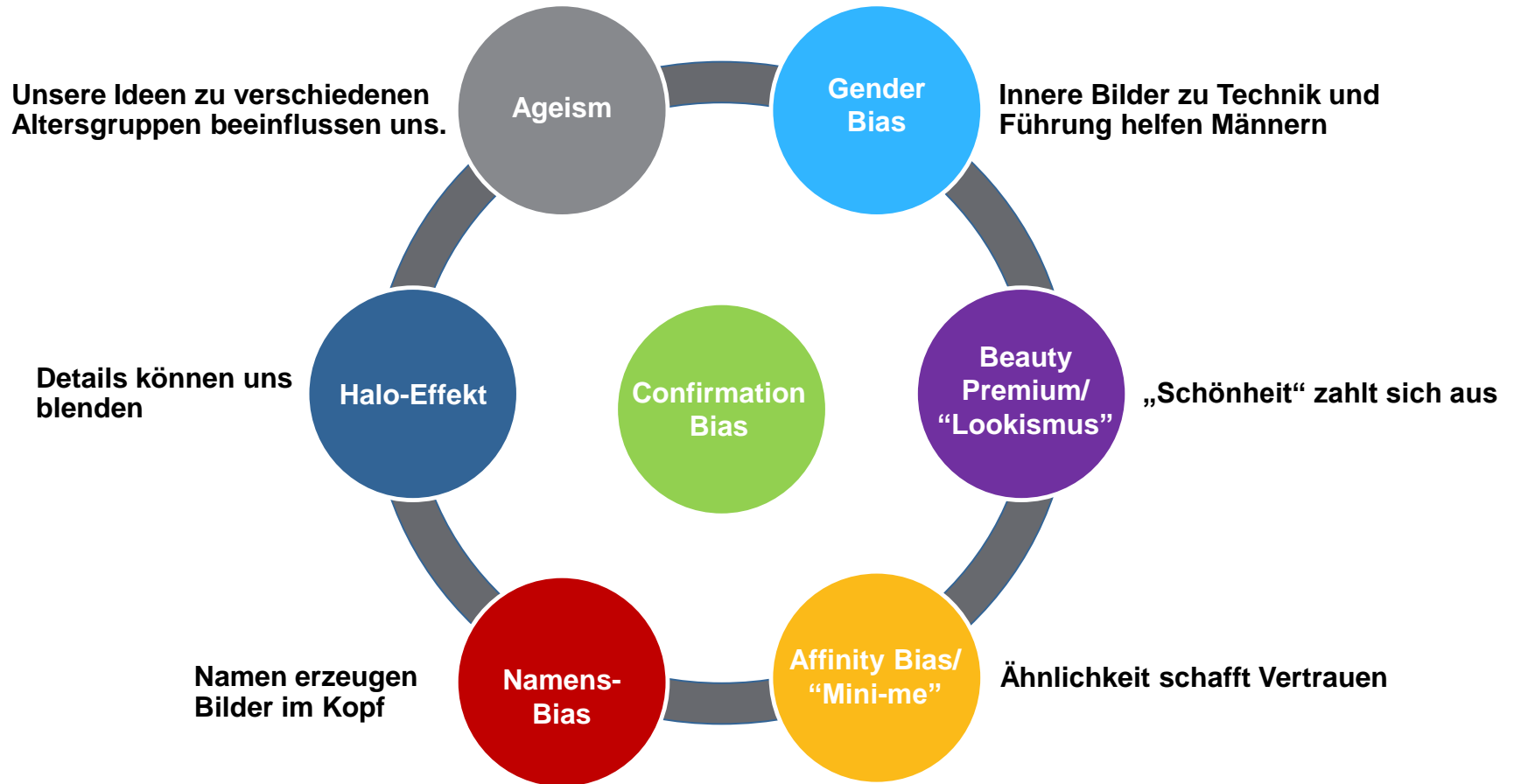
Struktur des heutigen Vortrags

- 1** Überblick zum Thema Unconscious Bias
- 2** Bias und künstliche Intelligenz
- 3** Auswege und Strategien

Einleitung – Ein paar Fakten zum Thema Unconscious Bias

- ➔ **Wir alle haben unbewusste Vorurteile** – Auch wenn niemand sie haben will
- ➔ **Unbewusste Vorurteile und sogenannte Denkfehler haben eine Funktion** – Sie helfen unserem Gehirn mit der täglichen Fülle an Sinneseindrücken umzugehen und schnell Entscheidungen zu treffen
- ➔ **Sie verhindern aber oft auch bestmögliche Entscheidungen in Rekrutierungsprozessen und im Führungsalltag** – Unbewusste Vorurteile lassen uns Talente übersehen und stehen oft unseren Zielen im Weg, Diversität im Team zu fördern
- ➔ **Man kann sie nicht einfach so loswerden** – Aber durch eine Auseinandersetzung damit bewusster umgehen

Viele unterschiedliche Phänomene sind mittlerweile beschrieben und spielen eine Rolle im Recruiting



Viele unterschiedliche Phänomene spielen eine Rolle

1 Innere Bilder zu technischen Berufen und Führung hilft eher Männern



- Frauen wird in Männerdomänen weniger zugetraut
- Innere Bilder von Führungsfiguren sind männlich, flexibel und komplett für den Beruf verfügbar

2 Erfolgreiche Frauen werden als unsympathisch beschrieben

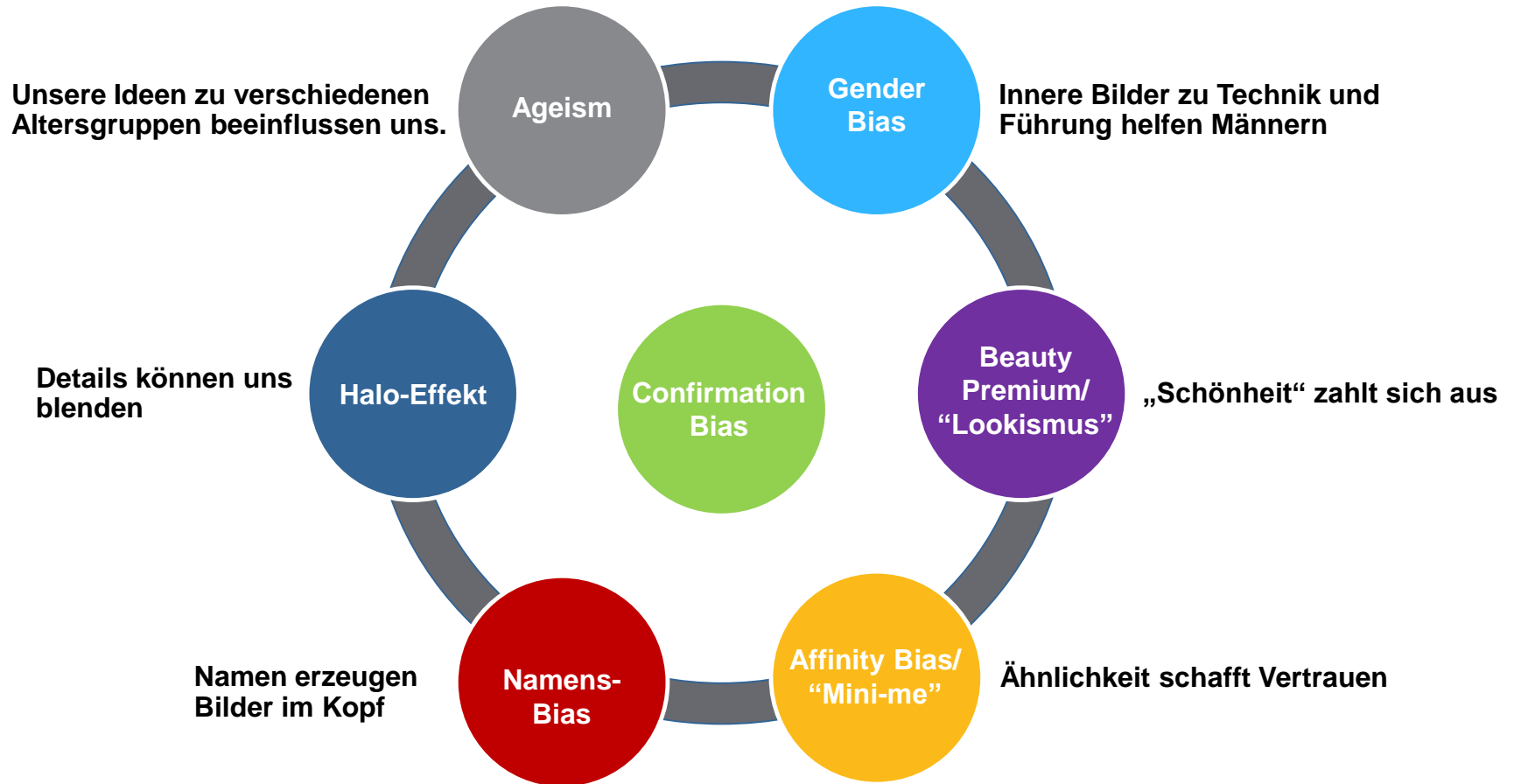


Heidi Roizen

(Erfolgreiche Unternehmerin
und Investorin im Silicon Valley)

- Eine Untersuchung in den USA ergab:
 - Howard wird eingestellt
 - Heidi (mit dem gleichen Lebenslauf) wird als unsympathisch beschrieben; man will sie nicht im Team haben

Viele unterschiedliche Phänomene sind mittlerweile beschrieben und spielen eine Rolle im Recruiting

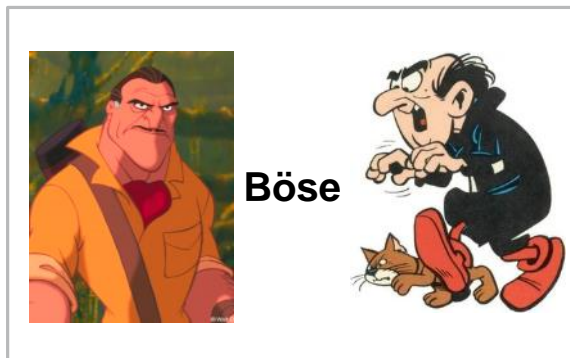


Spieglein, Spieglein an der Wand ... schöne Menschen kommen weiter

Erkenntnisse aus der Forschung



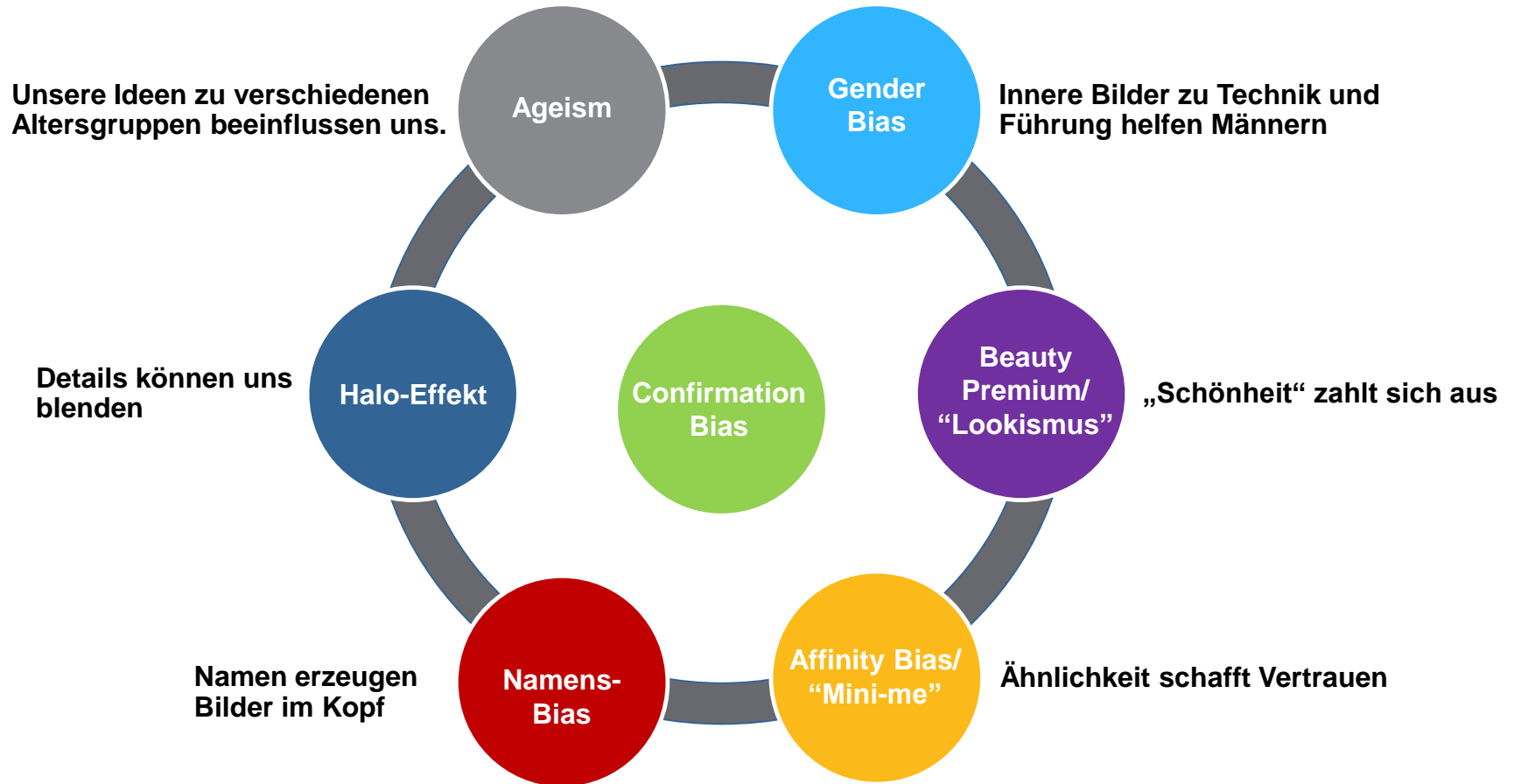
versus



Beauty Premium oder "*What-is-beautiful-is-good-bias*"

- Menschen, die gängigen Schönheitsidealen entsprechen, erzeugen Vertrauen und Sympathie; man traut ihnen mehr zu
- Schöne Menschen verdienen im Schnitt 5% mehr (Uni Texas) und kommen auf der Karriereleiter weiter (Harvard University)
- Dazu gehören:
 - Symmetrische Gesichtszüge und Körperform
 - Schlankheit
 - Körpergröße (speziell bei Männern)

Viele unterschiedliche Phänomene sind mittlerweile beschrieben und spielen eine Rolle im Recruiting



Gleich und gleich gesellt sich gern – Der Mini-Me Effekt

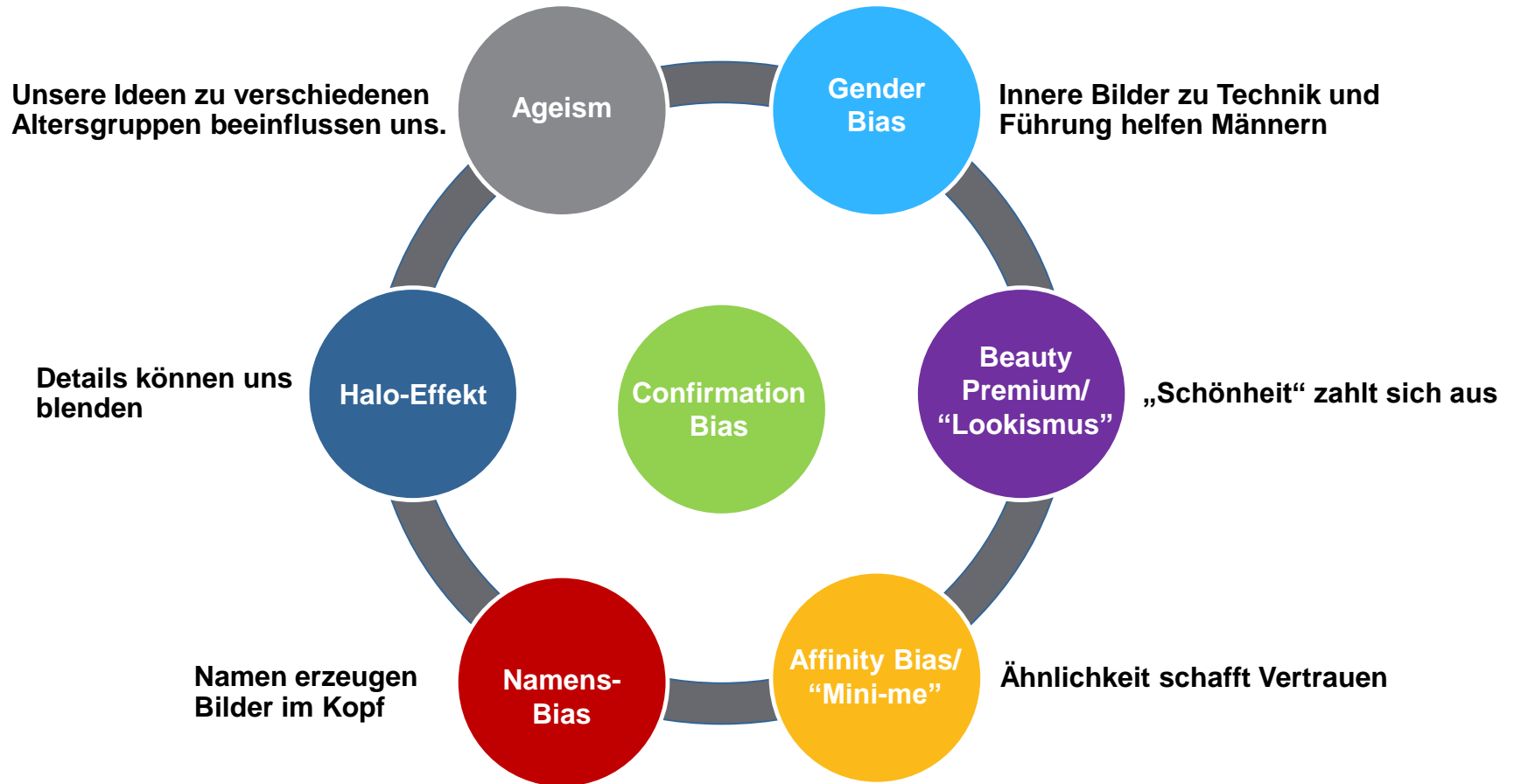
Erkenntnisse aus der Forschung



Ähnlichkeit erzeugt Vertrauen

- Wir vertrauen Menschen eher, die uns in vielen Punkten ähnlich sind (Vgl. R. M. Kantor, Harvard)
- Dazu gehört:
 - Herkunft
 - Schicht
 - Geschlecht
 - Art der Ausbildung
- **Das Fremde kostet uns Überwindung** und Energie und wird daher vermieden

Viele unterschiedliche Phänomene sind mittlerweile beschrieben und spielen eine Rolle im Recruiting



Kevin ist keine Name, sondern eine Diagnose – Namens-Bias

Erkenntnisse aus der Forschung

Kevin Pospischil

Murat Ontürk

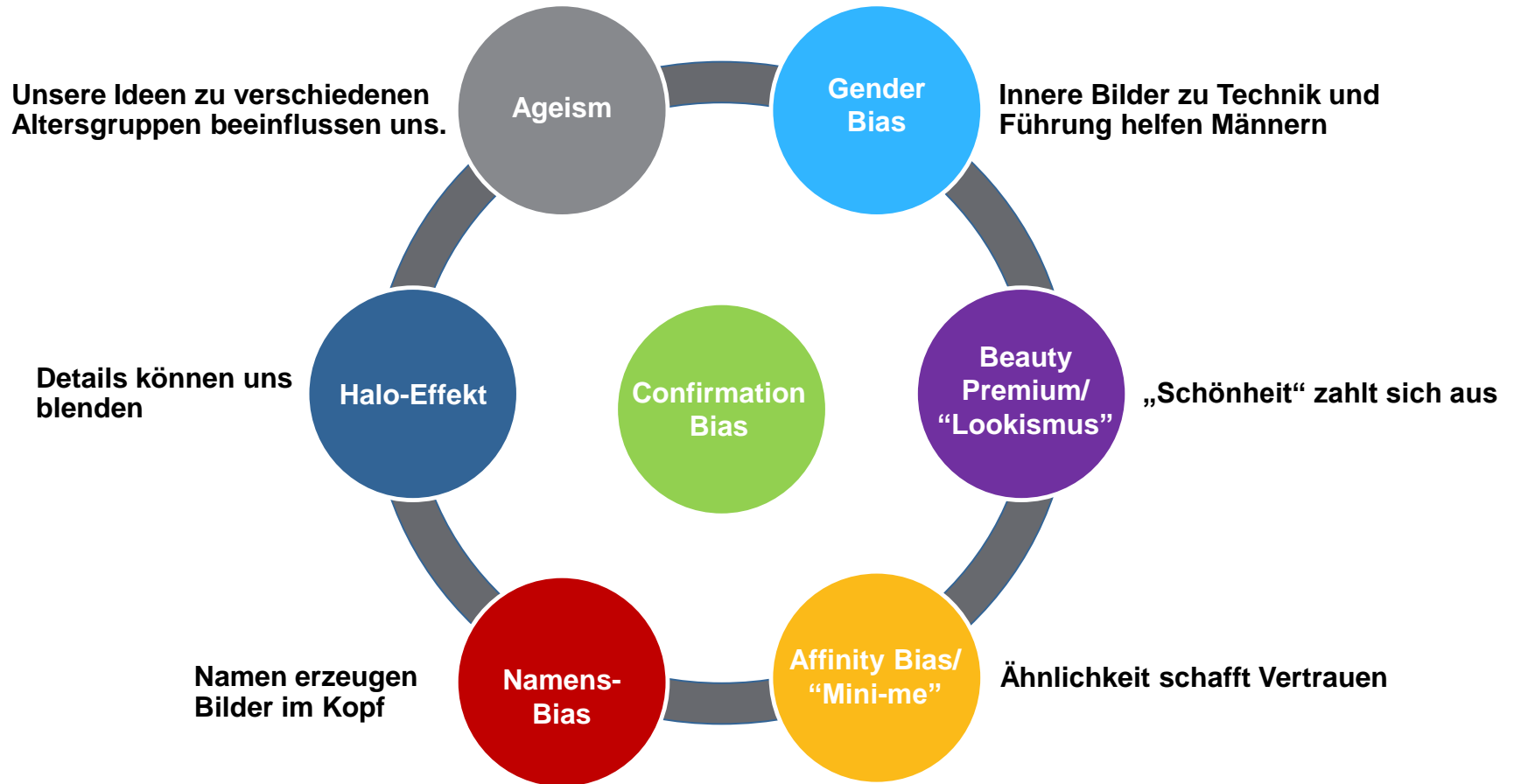
Jaqueline Mayer

Milan Matkovic

Namen lösen Assoziationen aus zu

- Herkunft
- Schicht
- Intelligenz
- Es gibt **eindeutige Nachteile** bei :
 - Beurteilungen (Prüfungen)
 - Einladungen zu Bewerbungsgesprächen,
 - Antworten auf Anfragen zur Betreuung der Masterarbeit

Viele unterschiedliche Phänomene sind mittlerweile beschrieben und spielen eine Rolle im Recruiting



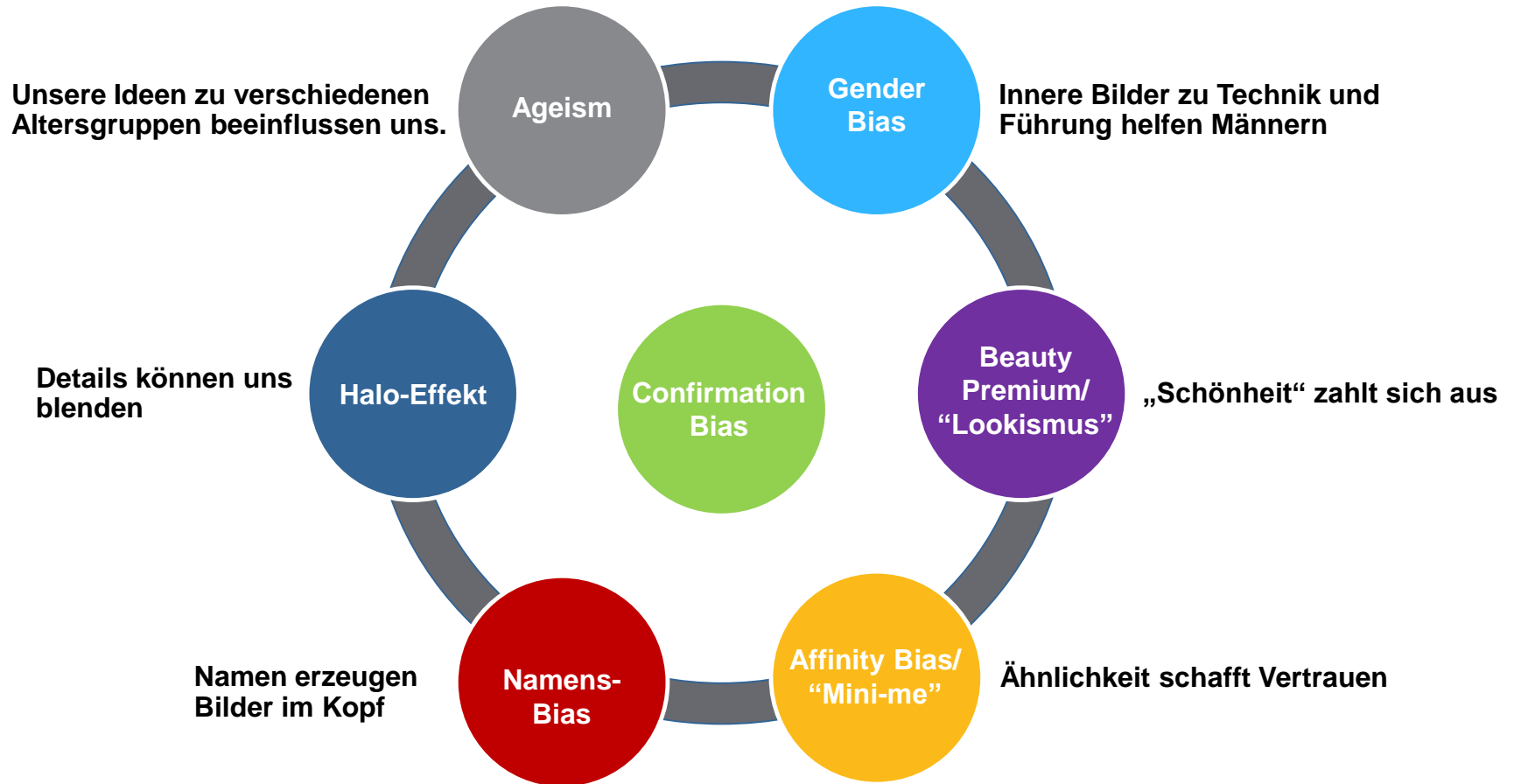
Verstärkung für den ersten Eindruck: Der Halo-Effekt

Erkenntnisse aus der Forschung



- **Markante Merkmale einer Person**, wie z.B. Attraktivität, außergewöhnliche Leistungen oder Behinderung **verzerrten den Gesamteindruck (Halo = Heiligenschein)**
- **Beispiele** für diesen Bias in Bewerbungsprozessen:
 - Kommt von einer besonderen Universität
 - Hat bei einem besonderen Professor promoviert
 - Bringt eine spezielle Zusatzqualifikation oder Erfahrung mit

Viele unterschiedliche Phänomene sind mittlerweile beschrieben und spielen eine Rolle im Recruiting



Weitere Biases: Ageism und Confirmation Bias

Erkenntnisse aus der Forschung

Ageism:

- **Stereotypen zu Alter und Jugend:** Wir haben oft sehr klare Ideen betreffend Alter und Jugend. Wann ist jemand jung oder zu jung für eine Rolle? Wann ist jemand alt oder zu alt für eine Rolle? Wie alt „soll“ jemand beim Berufseinstieg sein? Wie alt „soll“ jemand sein bei ersten Führungsrolle?

Confirmation Bias:

- **Unsere Wahrnehmung ist oft selektiv:** Wir suchen oft nach Details, die unser Weltbild/unsere Einstellungen/unsere Vorurteile bestätigen. Andere Dinge nehmen wir nicht wahr/blenden wir aus.

Rettet uns die Technik?! – Bias und künstliche Intelligenz

Zusammenfassung von Beobachtungen und Forschungen zum Thema

- ➔ **Beobachtung:** Algorithmen werden oft von weißen Männern programmiert, kritisch befohrt werden diese häufig von Frauen
- ➔ **Erkenntnis:** Algorithmen sind immer nur so gut, wie die Menschen, die sie entwickelt haben und beruhen auf Daten der Vergangenheit – Es kommt zu einer Fortschreibung des Status Quo
- ➔ **Beispiele für problemhafte Algorithmen:** Recruiting bei Amazon, AMS, Gesichtserkennung auf Flughäfen, automatische Seifenspender

What works?! – Mögliche Auswege

1 **Bewusstseinsbildung** in der Organisation, Reflexion von Vorurteilen

2 **Bewerbungs- und Beförderungsprozesse anpassen:**

- Anonymisierung (im Erstkontakt), Interviews stark strukturieren, Entscheidungskriterien vorab definieren, über alle Bewerber*innen gemeinsam entscheiden, Reflexionsschleifen im Prozess, Kennzahlen und Ziele

3 **Diversität als Führungsaufgabe** definieren und einen produktiven Umgang damit finden

Buchtipps zum Nachlesen

Iris Bohnet: What works

Michel Domsch, Désirée H. Ludwig, Florian C. Weber (Hrsg.): Vorurteile im Arbeitsleben

Dr.ⁱⁿ Martina Angela Friedl

Diversität als Führungsaufgabe – Aber wie genau?

- Diverse Teams gelten als innovativer und produktiver
- **ABER:** Hohe Diversität in Bezug auf Herkunft, Einstellung, Haltung ist oft auch mit einem hohen Konfliktpotenzial verbunden
- Diversität wirkt nur dann verstärkend, wenn sie als solche positiv wahrgenommen wird und bewusst eingesetzt wird
- Die Teamleistung erhöht sich, wenn alle den Wert der Verschiedenartigkeit bewusst erleben
- Gemischtgeschlechtliche Teams bewerten die Situation besonders gut, wenn alle gefühlt den gleichen Zugang zu Ressourcen haben

**Vielen Dank für
Ihre Aufmerksamkeit!**

Profil Dr. Martina A. Friedl



Dr. ⁱⁿ Martina A. Friedl

Dr.ⁱⁿ Martina A. Friedl ist promovierte Chemikerin, Unternehmensberaterin, zertifizierte Erwachsenenbildnerin und Coach. Zusätzlich absolvierte Sie eine Weiterbildung in systemischer Organisationsberatung und ist Systemische Psychotherapeutin.

Nach Stationen in der Forschung und bei einer weltweit tätigen Strategieberatung ist sie nun seit 2010 selbstständig als Unternehmensberaterin, Trainerin und Coach im In- und Ausland tätig.

Aktuelle Tätigkeiten umfassen die Begleitung von Veränderungsprozessen in Organisationen sowie die Konzeption und Umsetzung von Trainings- und Entwicklungsprogrammen im In- und Ausland. Zusätzlich arbeitet sie als Coach und systemische Psychotherapeutin in freier Praxis.