

Was ist ein Unconscious Bias?



Hier sehen Sie
Beispiele für
Unconscious Bias:

Ein Unconscious Bias ist die Verzerrung der Informationsverarbeitung, die als mentale Abkürzung zur Erleichterung von Entscheidungen dient.

Diese beeinflussen unterbewusst unsere Denkweisen und können zu Fehlern in der Entscheidungsfindung und folglich zu Benachteiligungen führen.

In Auswahlprozessen kann das dazu führen, dass exzellente Wissenschaftler*innen und Forschungspotentiale übersehen werden.

Gender Bias

Bezeichnet systematische Verzerrungseffekte, die durch geschlechtsbezogene Stereotypisierungen und Vorurteile entstehen. Diese wirken nicht nur in der alltäglichen Kommunikation und Interaktion, sondern auch in Wissenschaft und Forschung, bspw. bei der Bewertung von Werdegängen und Forschungsleistungen.

Halo/Horn Effect

Von einer dominant eingeschätzten Eigenschaft wird auf den Rest der Person geschlossen, ohne sich objektiv mit ihr auseinanderzusetzen. Dies kann sowohl in die positive (Halo) als auch die negative (Horn) Richtung gerichtet sein.

Autoritätsbias

Hierbei handelt es sich um die Tendenz, eher auf die Meinungen von Autoritätspersonen zu vertrauen und diese weniger kritisch zu hinterfragen als Meinungen anderer Personen. Wir neigen dazu, uns eher von Autoritätspersonen beeinflussen zu lassen. Jedoch sind deren Meinungen auch selber anfällig für Biases.

Age Bias

Ageismus beschreibt das Phänomen, dass Menschen aufgrund ihres Lebensalters Vorurteilen und Diskriminierung ausgesetzt sind. Es gibt Stereotype, dass ältere Wissenschaftler*innen weniger innovativ und kreativ, während jüngere weniger Führungskompetenzen wegen mangelnder Erfahrung hätten. Das kann zu einer homogenen Wissenschaftslandschaft führen.

Motherhood Penalty

“Sie hat kleine Kinder - wird sie das schaffen?” Hierbei geht es um den systematischen Nachteil, den Frauen in Auswahlverfahren erfahren - allein aufgrund ihrer Mutterschaft. Müttern wird aufgrund von Stereotypen Verfügbarkeit abgesprochen. Gleichzeitig wird aufgrund der geringeren Sichtbarkeit weniger fachliche Kompetenz zugesprochen als Vätern. Diese hingegen werden eher als stabil und verantwortungsbewusst geschätzt.

Affinity Bias

“Gleich und gleich gesellt sich gerne.” Der Affinity Bias beschreibt die unbewusste Affinität zu Menschen, die uns ähneln, z.B. in ihrem Verhalten, ihrer Erfahrung oder in persönlichen Merkmalen - wie einem Studium oder Forschungsaufenthalt an derselben Universität.

Bestätigungsfehler

Hierbei geht es um die Tendenz, aktiv nach Informationen zu suchen, welche bestehende Überzeugungen bestätigen. Gleichzeitig ist man kritischer gegenüber Informationen, die diesen widersprechen. In Auswahlprozessen kann das zu unangemessenen Beurteilungsprozessen führen, indem z.B. nach einem ersten Eindruck nur auf Informationen geachtet wird, die diesen bestätigen.

Salienz

Salienz bezieht sich auf die Auffälligkeit einer Information. Etwas auffälliges zieht die Aufmerksamkeit auf sich, während andere Informationen tendenziell übersehen werden. Deshalb tendieren Menschen dazu, sich bei Entscheidungen überproportional auf hervorstechende oder emotional aufgeladene Informationen zu konzentrieren.

Gruppeneffekte

Gruppeneffekte können entstehen, wenn eine Gruppe versucht, Konsens zu erzielen, was zu einer mangelnden kritischen Bewertung des Entscheidungsprozesses führen kann. Dabei werden Harmonie und Konformität wichtiger als eine kritische Bewertung von Entscheidungen und Alternativen. Zeitdruck und Stress begünstigen das Phänomen des Gruppendenkens.