MODULBESCHREIBUNG

Unbewusste Vorurteile: ansprechen, ohne anzuklagen

Adaptives Modul | ~20 min

Fast zwei Drittel der Beschäftigten geben an, im letzten Jahr bei der Arbeit ein Vorurteil erlebt oder beobachtet zu haben, fast immer ein subtiles. Wer voreingenommen handelt, bemerkt es viel seltener als die Betroffenen: Genau in dieser Wahrnehmungslücke steckt das Vorurteil. Dieses Modul gibt Werkzeuge für den Moment, in dem es auftritt: ein vereinbartes Wort, mit dem man es in der Besprechung anspricht, zwei mögliche Antworten auf einen solchen Hinweis und vor dem Handeln Kristen Pressners Test „vertauschen und prüfen“. Es erinnert daran: Ansprechen ist nicht allein Sache der Betroffenen.

LERNZIELE

01 Stereotyp (vorgefertigte Vorstellung) und Vorurteil (die automatische Neigung, das eigene Verhalten davon färben zu lassen) unterscheiden.

02 Verstehen, was Vorurteile wirklich kosten: vom Pygmalion- und Golem-Effekt bis zur unsichtbaren Steuer, die Kim Scott beschreibt.

03 Die drei Bias-Disruptoren einführen: ein vereinbartes Wort, eine gemeinsame Regel für die Antwort, eine gemeinsame Zusage des Teams.

04 Vor dem Handeln den Test „vertauschen und prüfen“ anwenden und ein Vorurteil ansprechen, ob man es beobachtet oder selbst betroffen ist.

ZIELGRUPPE

Alle, die wollen, dass Inklusion in ihrem Team vorankommt, und Führungskräfte, die daraus eine gemeinsame Praxis machen wollen.

- **Voraussetzungen:** keine

ABLAUF DES MODULS

Im Selbststudium, mit Übungen, die sich an die Lernenden anpassen.

1 **Selbsteinschätzung**: zu 9 Dimensionen, um die eigene Praxis einzuschätzen und gezielt zu üben.

2 **Expertenvideo**: von 10 Minuten, mit 3 Pausen zum Nachdenken.

3 **Praxissituationen**: 2 erste Situationen, ausgewählt nach der Selbsteinschätzung, dann 16 weitere zur freien Wahl. Zu jeder Antwort eine Rückmeldung zur Wirkung und eine Anregung, um weiterzukommen.

4 **Vorsatz mit Termin**: ein konkreter Schritt zum Ausprobieren, selbst formuliert oder aus den Vorschlägen gewählt.

5 **Merkblatt zum Herunterladen**: Kernpunkte, Fragen, Vorsatz, persönliche Notizen und Checklisten.

EIN BEISPIEL AUS DEN PRAXISSITUATIONEN

Alois, fachlich verantwortlicher Instandhaltungstechniker, verteilt jeden Morgen die Reparaturen auf zwei Auszubildende, Gwendal und Noëlle, die gleichzeitig angefangen haben. Diesen Monat bekam Gwendal alle komplexen Störungen, Noëlle die einfachen Wartungen. Heute Morgen tritt eine neue komplexe Störung auf. Was soll Alois tun?

BEWERTUNG UND ABSCHLUSS

Bestehensgrenze: 80 %

In die Punktzahl fließen die Antworten auf die Praxissituationen, der formulierte Vorsatz und gegebenenfalls ergänzende Lernaktivitäten ein. Zum Bestehen sind ein Vorsatz und eine Punktzahl von mindestens 80 % erforderlich.

METHODEN & MODELLE

- Rosenthal & Jacobson – Pygmalion-Effekt (1968) und seine Kehrseite, der Golem-Effekt.
- Kim Scott & Trier Bryant, Just Work (2021) – die unsichtbare Steuer und die drei Bias-Disruptoren („lila Flagge“).
- Kristen Pressner – Vertauschungstest „Flip it to test it“ (TEDxBasel, 2016).

QUELLEN & REFERENZEN

- Deloitte – „State of Inclusion Survey“ (2019, 3 000 US-amerikanische Beschäftigte): 64 % haben im vergangenen Jahr ein Vorurteil selbst erfahren oder beobachtet, 83 % davon subtile Vorurteile; 63 % der afroamerikanischen Beschäftigten haben Vorurteile aufgrund der Herkunft beobachtet, gegenüber 34 % der weißen Beschäftigten
- Kim Scott & Trier Bryant – „Just Work“ (2021): Rahmen der drei „Bias-Disruptoren“ und Konzept der „unsichtbaren Steuer“
- Rosenthal & Jacobson – „Pygmalion in the Classroom“ (1968): Pygmalion-Effekt
- Kristen Pressner – Test „Flip it to test it“ (vertauschen und prüfen), viel beachteter TEDx-Vortrag

Ein Modul von Afthonios.com.

Inhalt geprüft am 29.10.2026