

# **Bauchgefühl oder Kopfentscheidung? Wie unbewusste Denkmuster unsere Arbeitswelt beeinflussen**

# UNBEWUSSTE DENKMUSTER ERKENNEN

## Fair, fairer, öffentlicher Sektor?

- **Zugang:** Öffentlicher Dienst ist ein wichtiger Beschäftigungssektor für Frauen. Sie stellen mehr als die Hälfte der Beschäftigten.
- **Segregation:** Zugang zu bestimmten Segmenten (horizontale Segregation) und die innerbetrieblichen und -behördlichen Aufstiegschancen (vertikale Segregation) problematisch.
- **Gläserne Decke:** Zu einem Drittel sind Führungsfunktionen im öffentlichen Dienst mit Frauen besetzt. Anteil sinkt mit steigender Hierarchieebene.

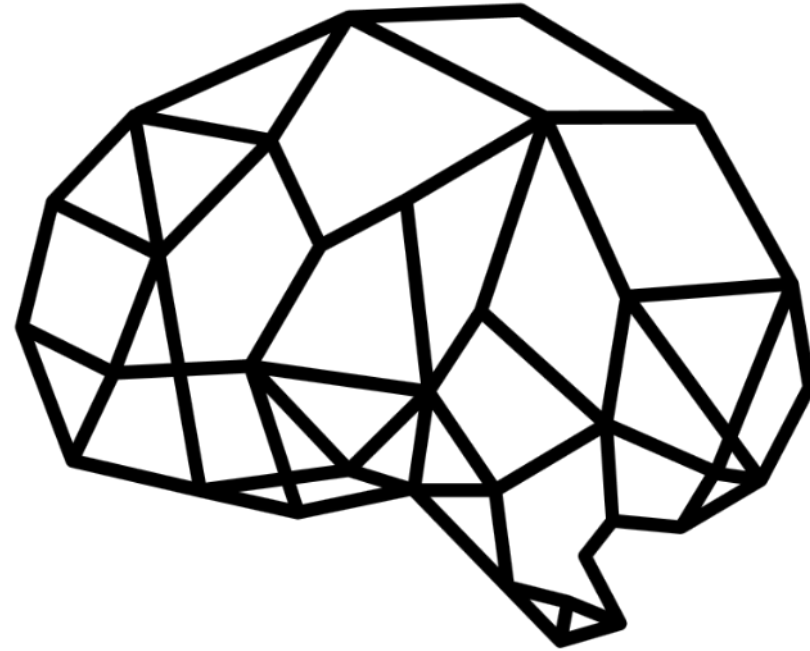
# 5 Thesen

- Stereotype und Vorurteile sind menschlich, wir alle haben sie.
- Unbewusste Denkmuster haben Einfluss auf die Entscheidungen, die wir im Alltag treffen.
- Wenn es um Entscheidungen oder um die soziale Interaktion geht, ist unser Bauchgefühl immer schneller als der Kopf.
- Unbewusste Denkmuster können eine Bremse für Vielfalt darstellen.
- Ein möglicher Weg, unbewussten Denkmustern zu begegnen, ist die Identifikation und eigene Reflektion.

# UNBEWUSSTE DENNMUSTER VERSTEHEN

# Unser Gehirn

- Energie sparen
- Geschichten erzählen
- Bestätigung suchen
- Risiken vermeiden
- Denken in zwei Systemen



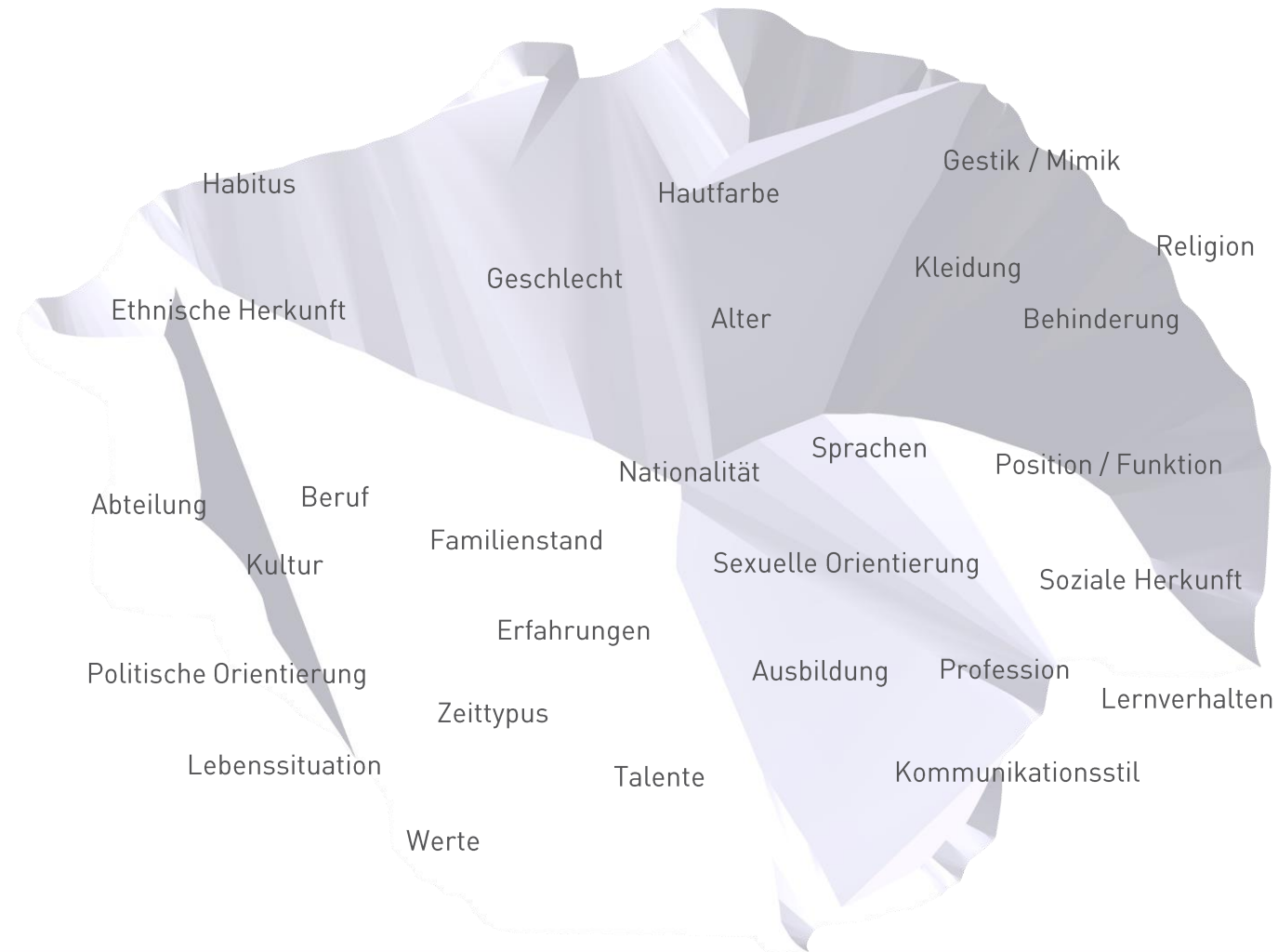
# System 1 und System 2

System 1	System 2
Homer Simpson	Mister Spock
Impliziter Prozessor	Expliziter Prozessor
Emotional	Rational
Schnell	Langsam

# FUNKTIONSWEISE SOZIALE INTERAKTION



# System 1 bevorzugt Kategorien

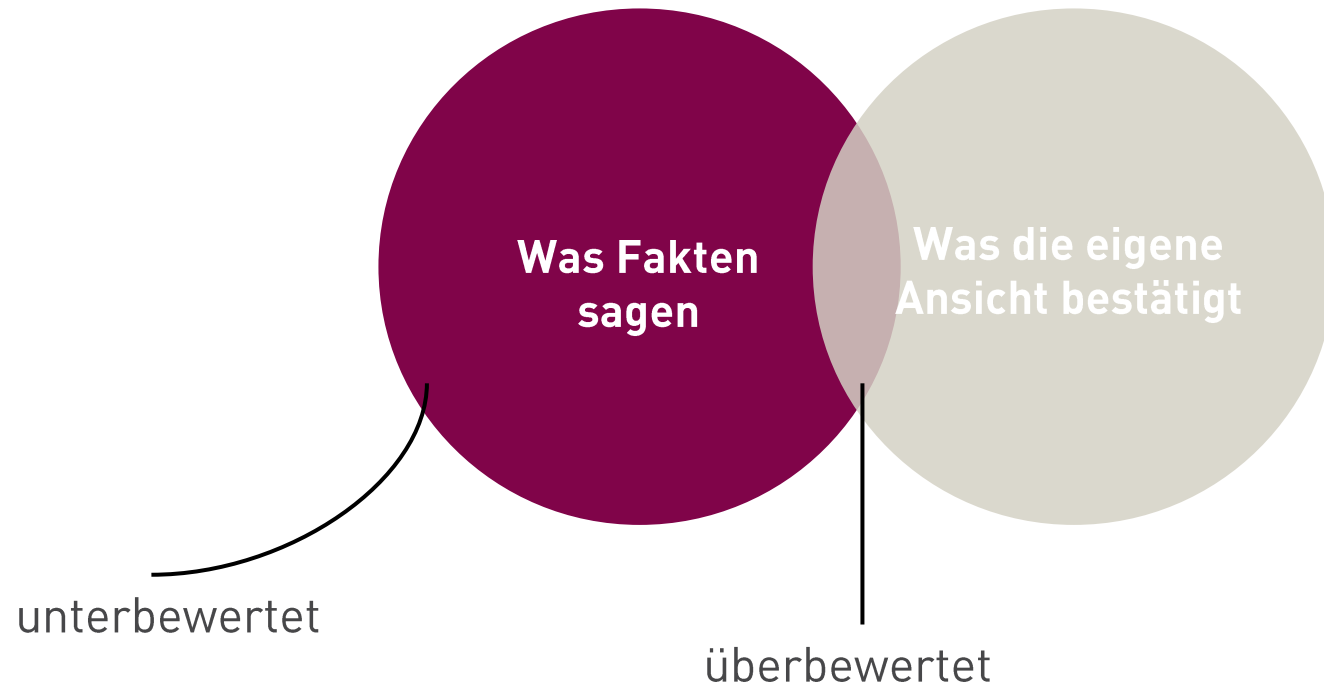




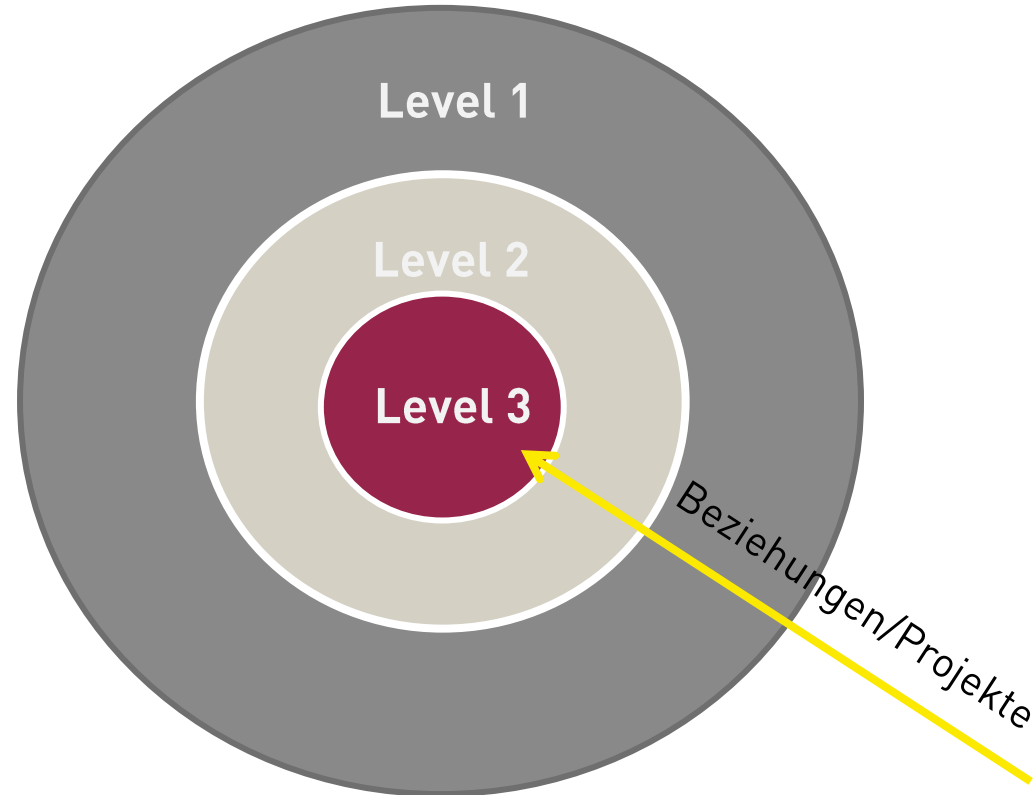
Link:

<https://www.youtube.com/watch?v=bxZBtWGYV1c>

# Confirmation Bias: Man sieht nur, was man weiß



# Like-me Bias: Hans sucht sein Hänschen

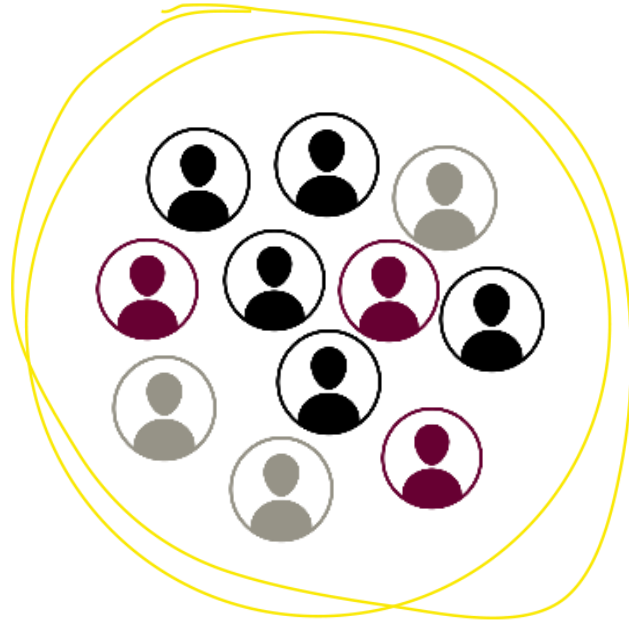


Level 1: Hallo!

Level 2: C.O.M.F.Y.

Level 3: Vertrauen

# Gehörst Du dazu?



Innengruppe – „wir“



Außengruppe – „die“

# HANDELN

## UNBEWUSSTE

## DENNMUSTER

# Unconscious Bias begegnen – individuell

- 1 **Akzeptieren:** Wir alle haben unbewusste Vorurteile, das ist ok.
- 2 **Identifizieren:** Stress, Ärger oder Multitasking fördern den Autopiloten.
- 3 **Reflektieren:** Wie nehme ich Situationen wahr? Was ist mein persönlicher Filter?
- 4 **Haltung festigen:** Inclusive Leadership



**Diversity is  
being invited  
to the party.**

**Inclusion is  
being asked to  
dance.**



*- Verna Myers*





Link:

<https://www.youtube.com/watch?v=jD8tjhV01Tc>

# Zum Weiterlesen

- **Daniel Kahneman:** Schnelles Denken, langsames Denken
- **Iris Bohnet:** What works – Gender equality by design
- **Emilia Roig:** Why we matter
- **Antidiskriminierungsstelle:** [www.antidiskriminierungsstelle.de](http://www.antidiskriminierungsstelle.de)
- **Gleichberechtigungscheck:** [www.gb-check.de](http://www.gb-check.de)
- **Allbright Stiftung:** [www.allbright-stiftung.de/](http://www.allbright-stiftung.de/)
- **Implicit Association Test:** <https://implicit.harvard.edu/implicit/germany/>
- **Zugehörigkeit: *The real you matters*:** <https://www.youtube.com/watch?v=M4KjyDYLSVI>
- **Privilegien-Test: *Wie privilegiert bist Du?*:** <https://www.buzzfeed.com/de/regajha/wie-privilegiert-bist-du>

# Kontakt



**Tannaz Falaknaz**  
**[falaknaz@eaf-berlin.de](mailto:falaknaz@eaf-berlin.de)**