

## **Unconscious Bias Training: Die Köpfe frei machen für mehr Vielfalt im Management**

Passende Strukturen und Vorgaben und gezieltes Diversity Management auf Grundlage eines eindeutigen Commitments des Managements haben bisher noch keine nachhaltige Integration von Frauen auf Führungsebenen bewirkt.

Hinderlich ist der „mindset“, der das Agieren und Entscheiden prägt. Damit sind kulturelle Faktoren in Unternehmen angesprochen: implizites Führungsleitbild, implizite Rollenerwartungen, Entscheidungskriterien, symbolische Führung und auch verdeckte Interessen. Es sind die verborgenen Vorannahmen und Mechanismen, die unsere Urteilsbildung, Entscheidungen und die Einstellungen zu anderen sozialen Gruppen und der eigenen leiten und die „gläserne Decke“ in unseren Köpfen markieren.

Diese „unconscious biases“ individueller und kollektiver Wahrnehmung und Urteilsbildung aufzudecken und durch zielfdienlichere zu ersetzen, ist das Ziel des Trainings.

### **Welche Inhalte werden thematisiert?**

- Erkunden des Konstruktionsprozesses von Urteilen und Vorurteilen und ihre Nützlichkeit
- Bewusstmachen von Wahrnehmungsmustern und -verzerrungen, Hinterfragen generalisierender Zuschreibungen
- Mindfulness
- Sensibilisierung für kulturelle Muster der Inklusion und Exklusion
- Habitus, Tabus in Organisationen
- Explizit-Machen des impliziten Gender Bias
- Biografisches Verständnis der eigenen Vorannahmen und Vorlieben
- Erproben alternativer Vorgehensweisen für Urteilsbildung
- Entscheidungsprozesse und Kommunikation

### **Mit welchen Methoden wird gearbeitet?**

- Inputs mit integrierten Übungsbeispielen und Experimenten
- Übungen zum Explizit-Machen des Impliziten
- Sensibilisierungsübungen aus der interkulturellen Arbeit oder aus Gender- Trainings
- Selbstcoaching-Sequenzen
- Biografiearbeit

Trainerin: Dr. Friederike Höher und Co-Trainer

© Friederike Höher 2017