

?!

Povezani
se srečujemo.



Unconscious Bias – Nezavestna pristranskost

Izraz »Unconscious Bias« izhaja iz angleščine in v slovenščini pomeni »nezavedna pristranskost«. Natančneje gre za avtomatizirane miselne vzorce, ki nam pomagajo razvrščati informacije. To so miselni procesi, ki večinoma potekajo povsem nezavedno. Osnova za nezavedno pristranskost so lahko družbeni stereotipi, pa tudi lastne izkušnje.

Pogoste oblike pristranskosti v vsakdanjem delovnem življenju

Potrjevalna pristranskost (Confirmation Bias)

- Namerno iščemo informacije, ki podpirajo naša obstoječa prepričanja, nasprotujoča dejstva pa prezremo.
- Primer: Ideja priljubljenega sodelavca se takoj oceni pozitivno, medtem ko se drugi predlogi obravnavajo bolj skeptično.

Anker-Bias (Anchoring Bias)

- Prva informacija ima nesorazmerno velik vpliv na našo kasnejšo oceno.
- Primer: Prva ponudba v pogajanjih vpliva na oceno vseh nadaljnjih ponudb.

Predsodek podobnosti (Affinity Bias)

- Privlačijo nas ljudje, ki so nam podobni (ozadje, mnenje, slog).
- Primer: Napredovanja pogosteje prejmejo sodelavci, ki so podobni tistemu, ki odloča.

Halo-/rogov učinek

- Posamezna lastnost vpliva na splošno dojemanje pozitivno (halo) ali negativno (horn).
- Primer: Kolega, ki je vedno točen, se samodejno ocenjuje kot bolj kompetenten.

Status-Quo-Bias

- Dajemo prednost znanim rešitvam → odpor proti spremembam.
- Primer: Novo, učinkovitejše orodje se zavrne, ker »smo to vedno počeli tako«.

Vplivi na sodelovanje

- Neenako obravnavanje sodelavcev
- Izgubljene priložnosti za inovacije
- Konflikti ali nesporazumi
- Neoptimalne odločitve

Ukrepi za preprečevanje

- Zavedanje lastnih pristranskosti in njihovo preizpraševanje
- Spodbujanje raznolikosti perspektiv v ekipi
- Transparentna utemeljitev odločitev
- Sistematični krogi povratnih informacij in razmislekov

Seznam za preverjanje: Zmanjšanje pristranskosti v ekipi



Ozaveščanje

- Redno govoriti o pristranskosti in razpravljati o primerih iz vsakdanjega delovnega življenja.
- Na kratko: »Prepoznavanje pristranskosti = prvi korak k nevtralnosti.«

Upoštevati raznolikost

- Ekipa namerno sestavljati tako, da so raznolike (glede na ozadje, izkušnje, načine razmišljanja).
- Pred sprejemanjem odločitev aktivno pridobivati različne perspektive.

Strukturierte Entscheidungen treffen

- Objektive Kriterien für Bewertungen, Beförderungen oder Projektscheidungen festlegen.
- Notizen und Begründungen schriftlich dokumentieren.

Sprejemanje strukturiranih odločitev

- Skupno razmišljanje po sestankih ali projektih:
- »Katera predpostavka je vplivala na našo odločitev?«
- Zberite povratne informacije od sodelavcev, da odkrijete slepe pike.

Uvedba standardiziranih procesov

- Oblikovati postopke za prijavo, ocenjevanje ali vrednotenje projektov v skladu z določenimi merili.
- Kadar je mogoče, uporabljati anonimna ocenjevanja ali »slepe pregled«.

Redno preizprašuj svoje osebne pristranskosti

- Pred pomembnimi odločitvami se zavestno ustavite in se vprašajte: »Ali me vplivajo simpatija, navada ali prva informacija?«

Spodbujanje kulture neprekinjenega učenja

- Vključite v program delavnice, usposabljanja ali kratke spodbude na temo pristranskosti in vključevanja.
- Preizkusite majhne poskuse: namerno zberite različna mnenja in jih ovrednotite.