

Checkliste für bewusstes Handeln

Wie Sie Ihre unbewussten Vorurteile überlisten

Die eigenen Vorurteile zu akzeptieren, ist der erste Schritt auf dem Weg zu bewusster Inklusion. Dieser Leitfaden soll Sie einen Schritt weiterführen. Die Checkliste für bewusstes Handeln zeigt Ihnen Situationen in Ihrem Arbeitsalltag auf, die mit Vorurteilen behaftet sein können, und erklärt, wie Sie diese aktiv überwinden können.



Problemlösung

Stellen Sie sich vor, Sie beurteilen eine Person, die sich auf eine Stelle bewirbt. Auf dem Papier ist diese Person unter allen Bewerberinnen und Bewerbern am besten qualifiziert. Doch irgendetwas fühlt sich für Sie nicht richtig an und Sie sind unsicher, ob die Person für die Stelle passt.

Tipp

Wenn Sie den Grund für Ihre Unsicherheit nicht genau benennen können, sollten Sie sich vergewissern, dass Ihre Entscheidung nicht auf unbewussten Vorurteilen beruht – denn wir fühlen uns meist zu den Menschen hingezogen, die uns am ähnlichsten sind. Wenn Sie vor einem derartigen Problem stehen, dann versuchen Sie, sich mit unterschiedlichen Personen zu beraten, die Sie normalerweise nicht in Betracht ziehen würden. Wenn Sie Menschen mit unterschiedlichen Lebenserfahrungen und Überzeugungen einbeziehen, stellen Sie sicher, dass Ihre Entscheidungsfindung nicht von Bestätigungsfehlern beeinflusst wird.

Tipp

Machen Sie sich bewusst, dass es sich hierbei um eine sehr subtile emotionale Voreingenommenheit handelt. Aus Bequemlichkeit, Abneigung oder Angst am Status quo festzuhalten, hemmt Veränderungen und Kreativität. Versuchen Sie einmal, Ihre Komfortzone zu verlassen und etwas völlig Neues zu tun!

Keine Scheu vor Unbekanntem

Haben Sie jemals den Satz «Das haben wir schon immer so gemacht» oder «Diese Idee ist zwar interessant, aber zu verrückt» gesagt?

Mutmassungen hinterfragen

Sind Sie jemals einfach davon ausgegangen, dass ein erfolgreicher Mensch «einfach nur Glück hatte»?

Tipp

Solche Gedanken können auf einer Attributionsverzerrung beruhen, die uns glauben lässt, dass Erfolg eher mit Glück als mit tatsächlicher Qualifikation zusammenhängt. Diese Denkweise kann es erschweren, andere Mitarbeitende ernst zu nehmen, und kann sich negativ auf deren Beurteilung auswirken. Versuchen Sie, einen Schritt zurückzutreten und sich in ihre Lage zu versetzen. Sie würden sich ebenso wünschen, dass andere unabhängig von Ihrem Hintergrund davon ausgehen, dass sie sich Ihren Platz verdient haben.

Tipp

Es kann vorkommen, dass wir der dominanten und oft auch lautesten Gruppe im Büro zustimmen und Konformität vorziehen, anstatt uns selbst treu zu bleiben. Wenn Sie dieses Verhalten das nächste Mal bemerken, denken Sie daran, dass unterschiedliche Meinungen den Arbeitsplatz bereichern – und dass Sie andere dazu inspirieren können, dasselbe zu tun, wenn Sie sich entscheiden, Ihre eigene Ansicht offen zu vertreten.

Die eigene Stimme finden

Haben Sie bei sich schon einmal bemerkt, dass Sie entgegen Ihrer ursprünglichen Ansicht plötzlich einer ganz anderen Meinung zustimmen?

Sich der Sache anschliessen

Haben Sie manchmal Angst, als unzureichend informiert oder nicht zugehörig zu erscheinen, wenn Sie Fragen zum Thema Inklusion stellen?

Tipp

Bewusste Inklusion basiert auf Akzeptanz. Es ist völlig in Ordnung, Fragen zu stellen. Wenn es Ihre Absicht ist, mehr darüber zu erfahren, wie Sie sich der Sache anschliessen können, wird man Sie nicht dafür verurteilen, dass Sie nicht alles über Inklusion wissen.

Wenn Sie vom Bewusstsein zum Handeln übergehen, können Sie Ihre unbewussten Vorurteile in bewusste Inklusion verwandeln. Indem Sie für Ihre Mitarbeitenden ein Umfeld der Offenheit schaffen, sprechen Sie deren Verstand und Herz gleichermassen an.

Denn wer am Arbeitsplatz sein authentisches Selbst zeigen kann, ist kreativer, energiegeladener, selbstbewusster und erfüllter.

