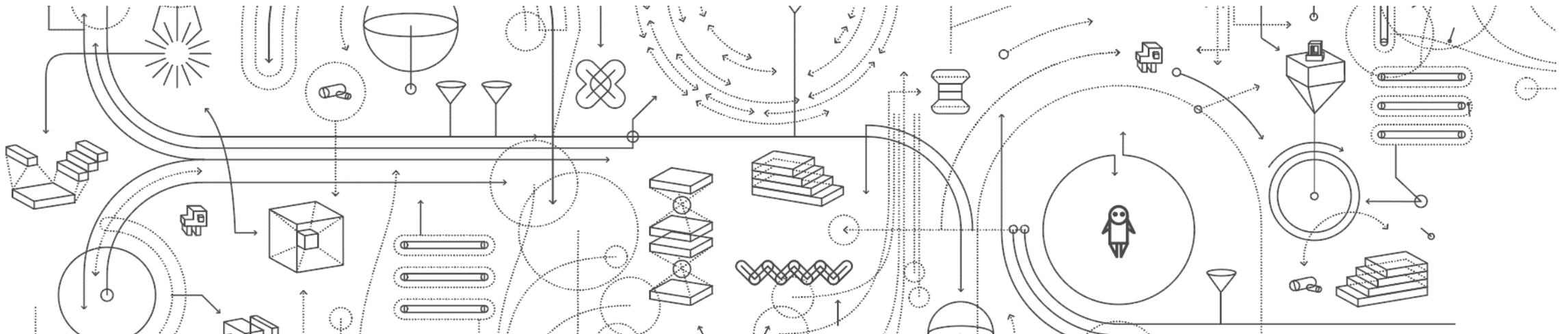


„UNCONSCIOUS BIAS“ ALS DIVERSITY- UND DAMIT INNOVATIONSHINDERNIS

Caritas Unternehmenstagung 2018



Prof. Dr. Martina Schraudner

1. März 2018, Fulda

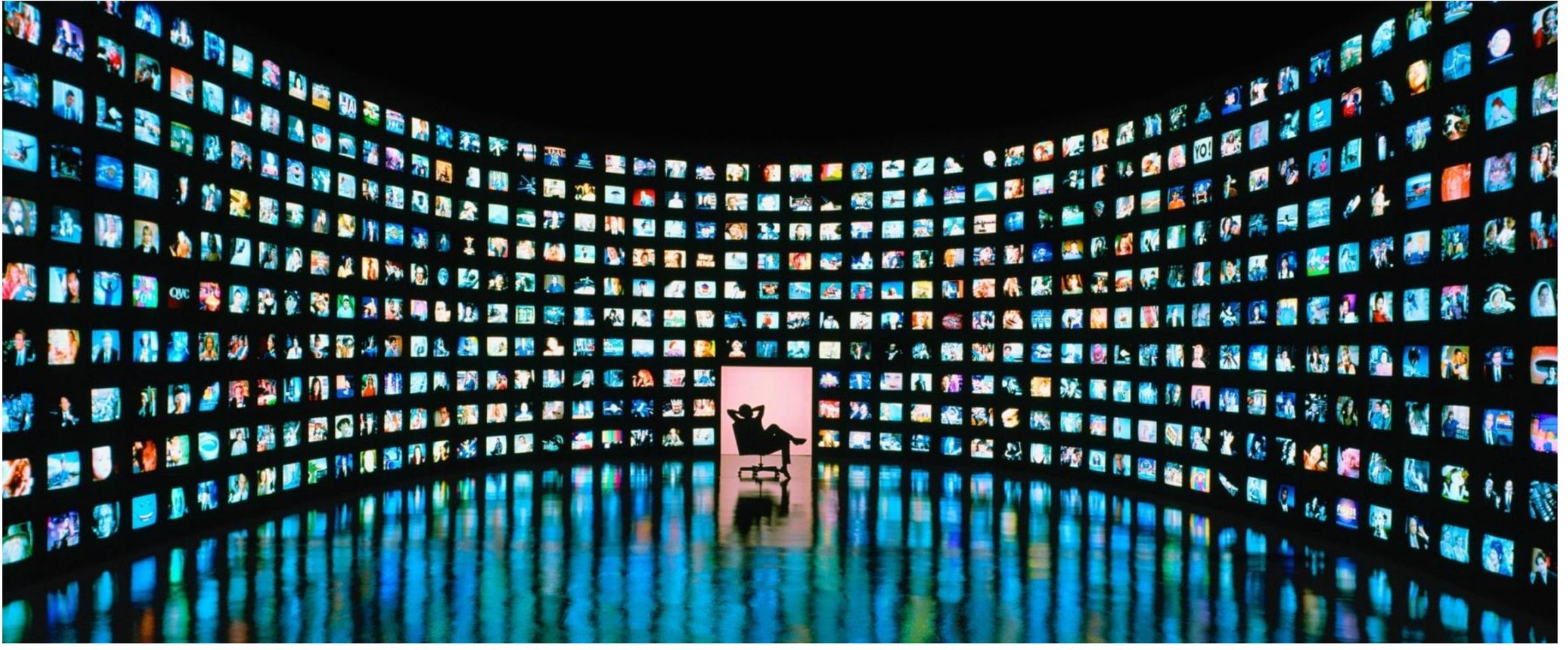
Center for Responsible Research and Innovation am Fraunhofer IAO

Fraunhofer CeRRI entwickelt innovative Methoden und berät in interdisziplinären Teams Akteure aus Industrie und Politik



Ziel des Fraunhofer Center for Responsible Research and Innovation ist es, gemeinsam mit den Akteuren des Innovationssystems Wandlungsprozesse wissenschaftsbasiert anzustoßen und zu begleiten.

Millionen Einzelinformationen je Moment zwingen unser Gehirn mentale Abkürzen zu nehmen, um handlungsfähig zu bleiben.



Was denken Sie..

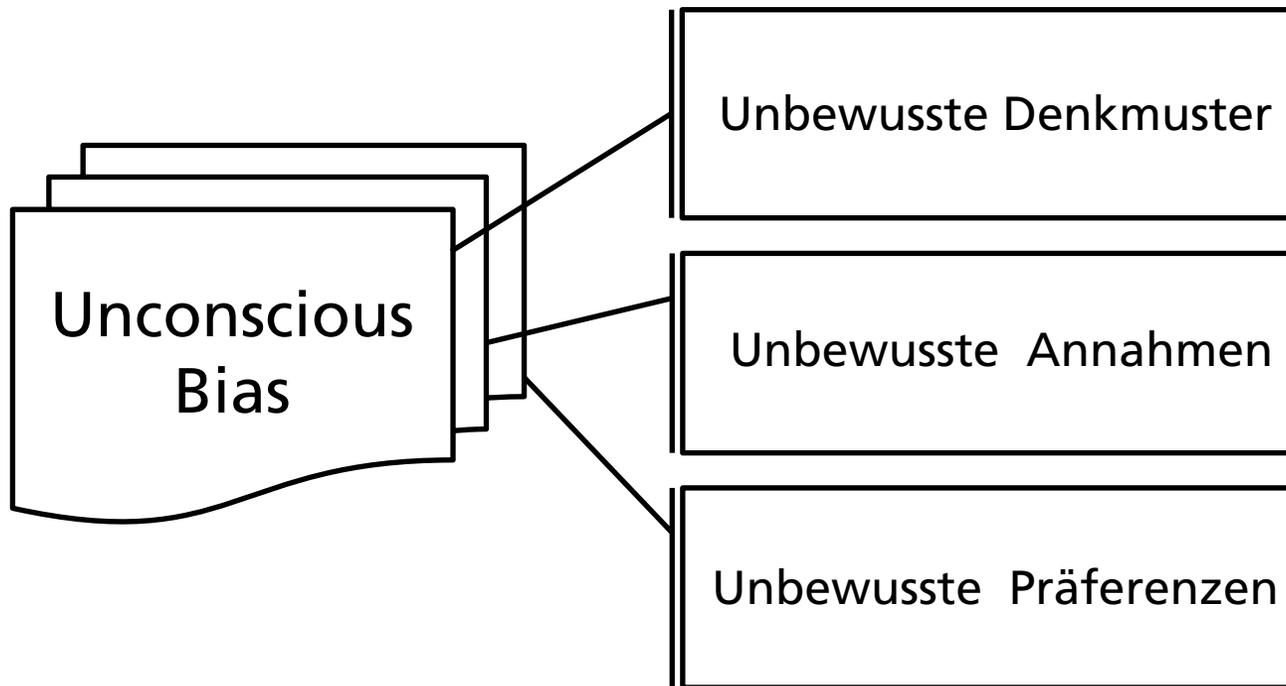
Ein Baseballschläger und ein Ball kosten zusammen 1,10 €.

Der Baseballschläger kostet exakt 1 € mehr als der Ball.



Wieviel ~~€~~ kostet der Ball?

Unconscious Bias: Eine Definition



Im Arbeitsleben spielt Unconscious Bias vor allem dann eine Rolle, wenn es darum geht, die Kompetenzen bzw. Interessen von Personen einzuordnen.

Häufig genannte Erfolgsfaktoren für Karriere ...

Frage: Worauf kommt es in Ihrem Unternehmen an, um beruflich voranzukommen?

"Man muss sich gut **nach außen repräsentieren**. Es kommt **nicht** auf die **Leistung** an. Es kommt darauf an, dass man mit den wichtigen Leuten spricht."

"Ich muss **Durchsetzungsfähigkeit** haben. Wenn ich etwas zu verantworten habe, kann ich die besten Ideen haben, wenn ich sie nicht auf die Schiene bekomme, habe ich irgendwann ein Problem."

"Ganz wichtig: **Selbstbewusstes Auftreten** und die Art und Weise wie man es macht. [...] Bei denen, die zwar mehr Selbstbewusstsein haben, aber inhaltlich schwächer sind, **sticht im Zweifelsfall die Arroganz das Inhaltliche**."

"**Die schnelle Lösung zählt**, bei uns ist alles schnell."

"Die Fachkompetenz ist wichtig, aber viel wichtiger ist es, ein **gutes Netzwerk zu haben, Kontakte zu pflegen**. Wenn man bekannt ist, ist dies der beste Weg. Auch wichtig ist es, sich gut zu verkaufen, Präsenz zeigen."

Quelle: Kaiser S., Hochfeld K., Gertje E., Schraudner M., 2012, «Unternehmenskulturen verändern - Karrierebrüche vermeiden» ISBN 978-3-8396-0467-0

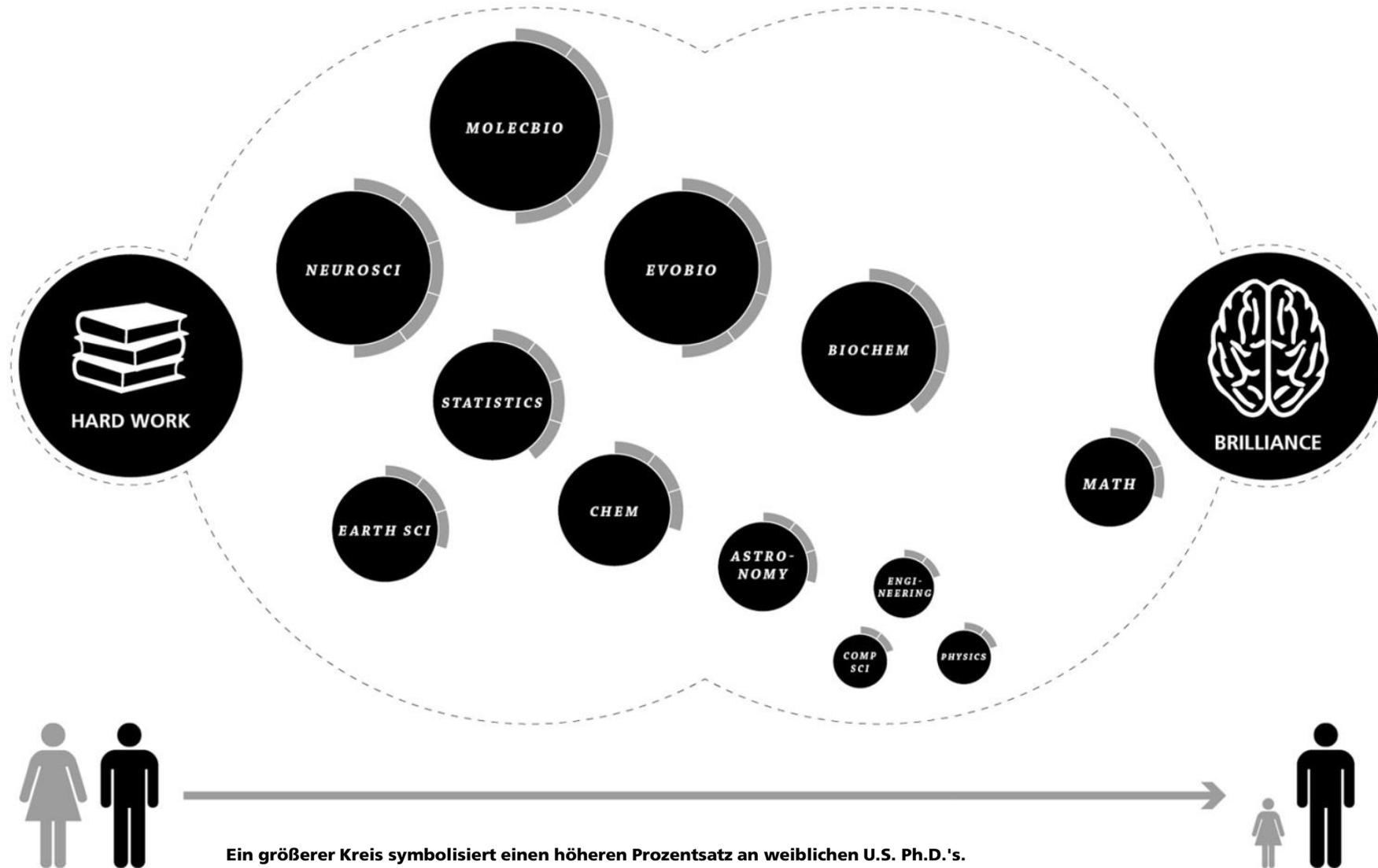
Frauen und Männer benennen Stärken weiblicher Führungskräfte

Frage: Aus Ihrer Erfahrung: Was sind die Stärken weiblicher Führungskräfte? (n=218)



Quelle: Kaiser S., Hochfeld K., Gertje E., Schraudner M., 2012, «Unternehmenskulturen verändern - Karrierebrüche vermeiden» ISBN 978-3-8396-0467-0

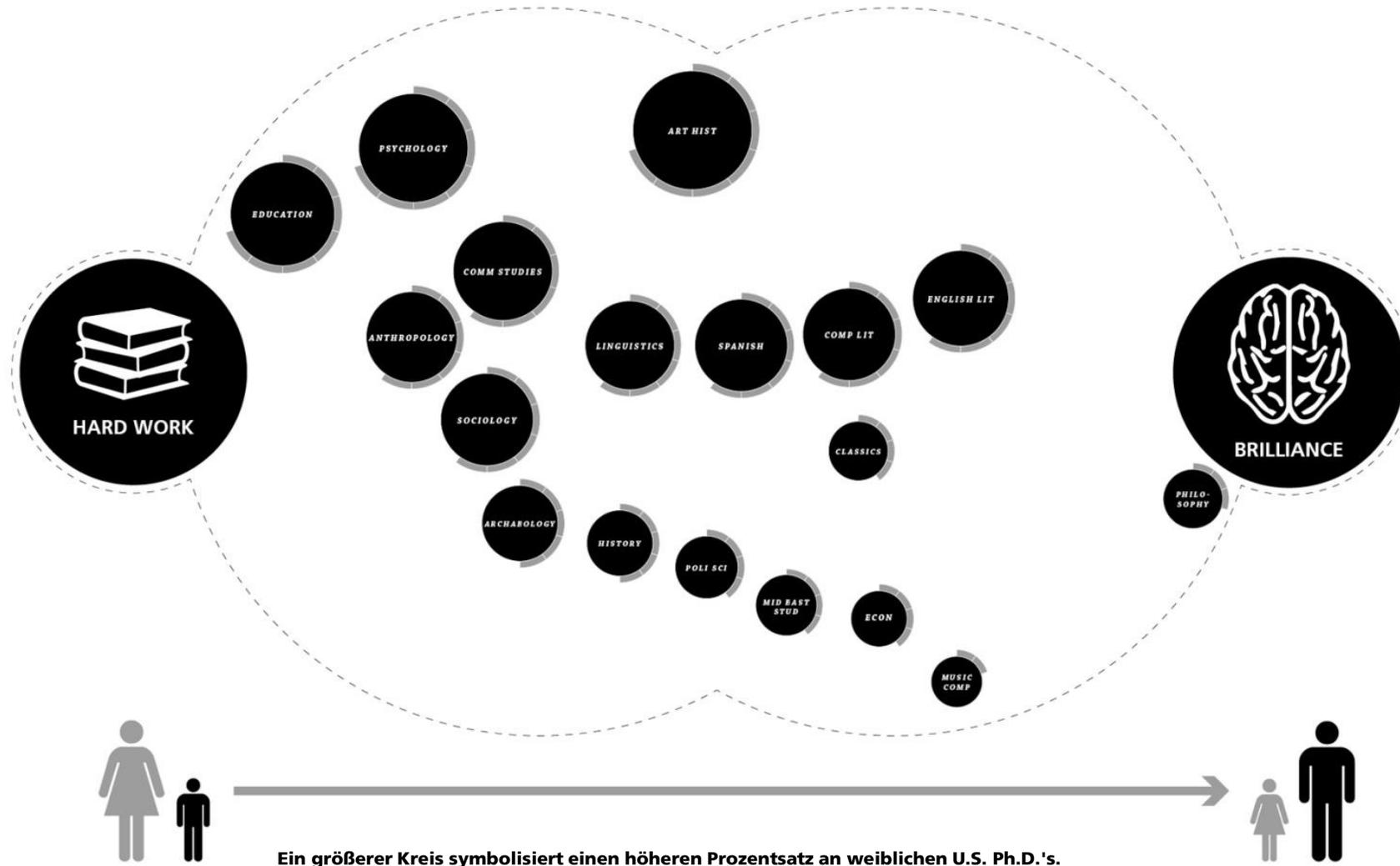
Beispiel: Persistente Stereotype in den Disziplinen – in MINT



Quelle: Leslie et al. (2015). Expectations of brilliance underlie gender distributions across academic disciplines. *Science*, 347(6219), 262–265.

Visualisierung © Fraunhofer 2015

Beispiel: Persistente Stereotype in den Disziplinen – Sozial- und Geisteswissenschaften



Ein größerer Kreis symbolisiert einen höheren Prozentsatz an weiblichen U.S. Ph.D.'s.

Umfrage: Fakultät, Postdoktorand/-innen und Doktorand/-innen (N = 1.820) aus 30 Disziplinen (12 MINT, 18 SocSci / Hum) an verschiedenen öffentlichen und privaten Universitäten in den USA

Quelle: Leslie et al. (2015). Expectations of brilliance underlie gender distributions across academic disciplines. *Science*, 347(6219), 262–265.

Visualisierung © Fraunhofer 2015

Der Schnelldenkmodus: Fehleranfällig und unbewusst

SYSTEM 1

Intuition und Instinkt

Unbewusst
Schnell
Assoziativ
Automatisiert
Fehleranfällig



SYSTEM 2

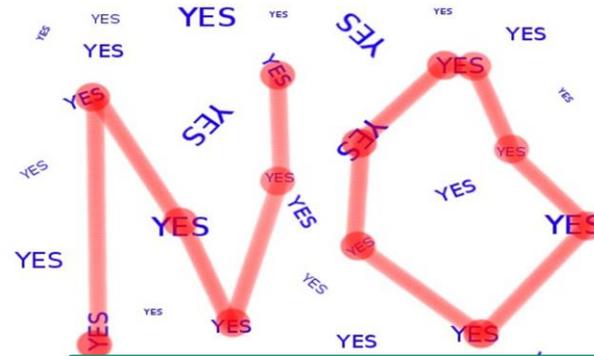
Rationales Denken

Bewusst
Langsam
Logisch
Mühevoll
Zuverlässig

Effekte und Ausprägungen unbewusster Denkmuster in der Arbeitswelt



Halo Effekt



Bestätigungs-Bias

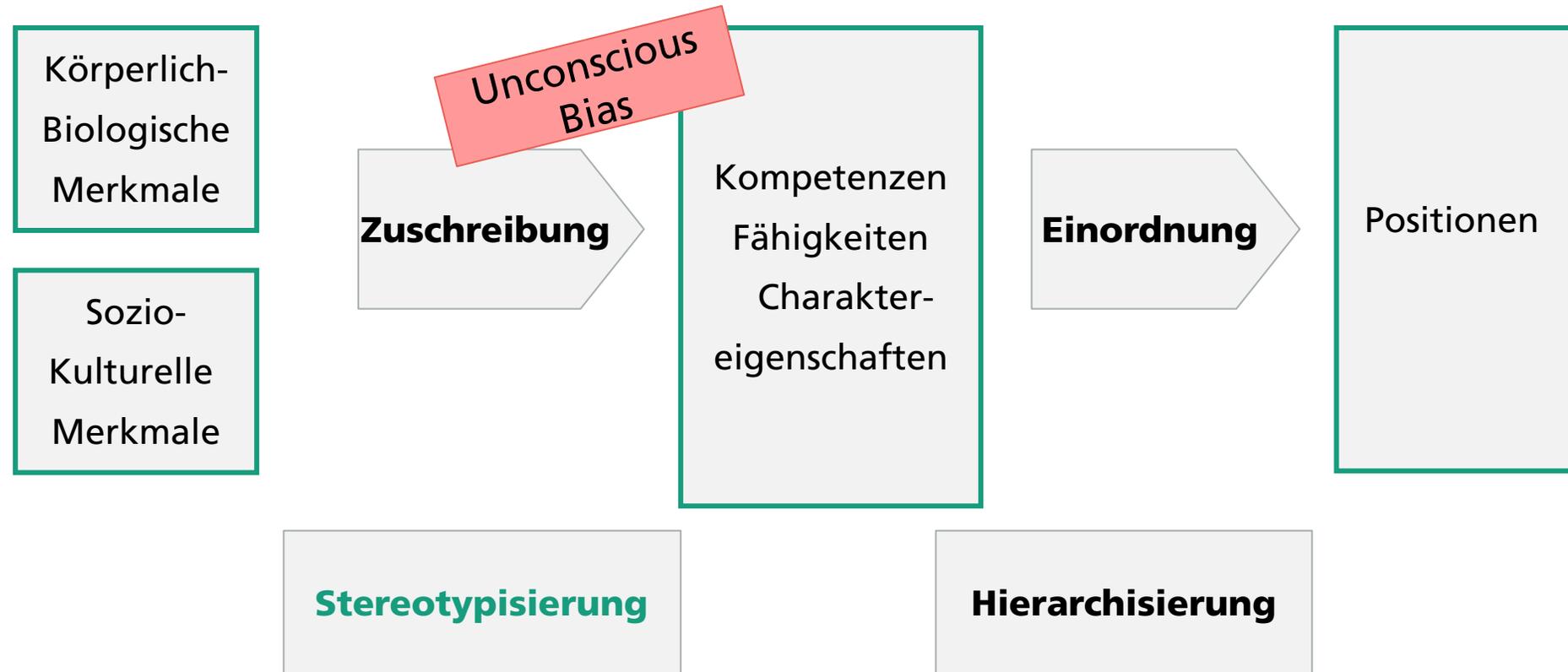


Ähnlichkeits-Bias



Attributions-Bias

Diversity Dimensionen bilden eine Grundlage von Unconscious Bias

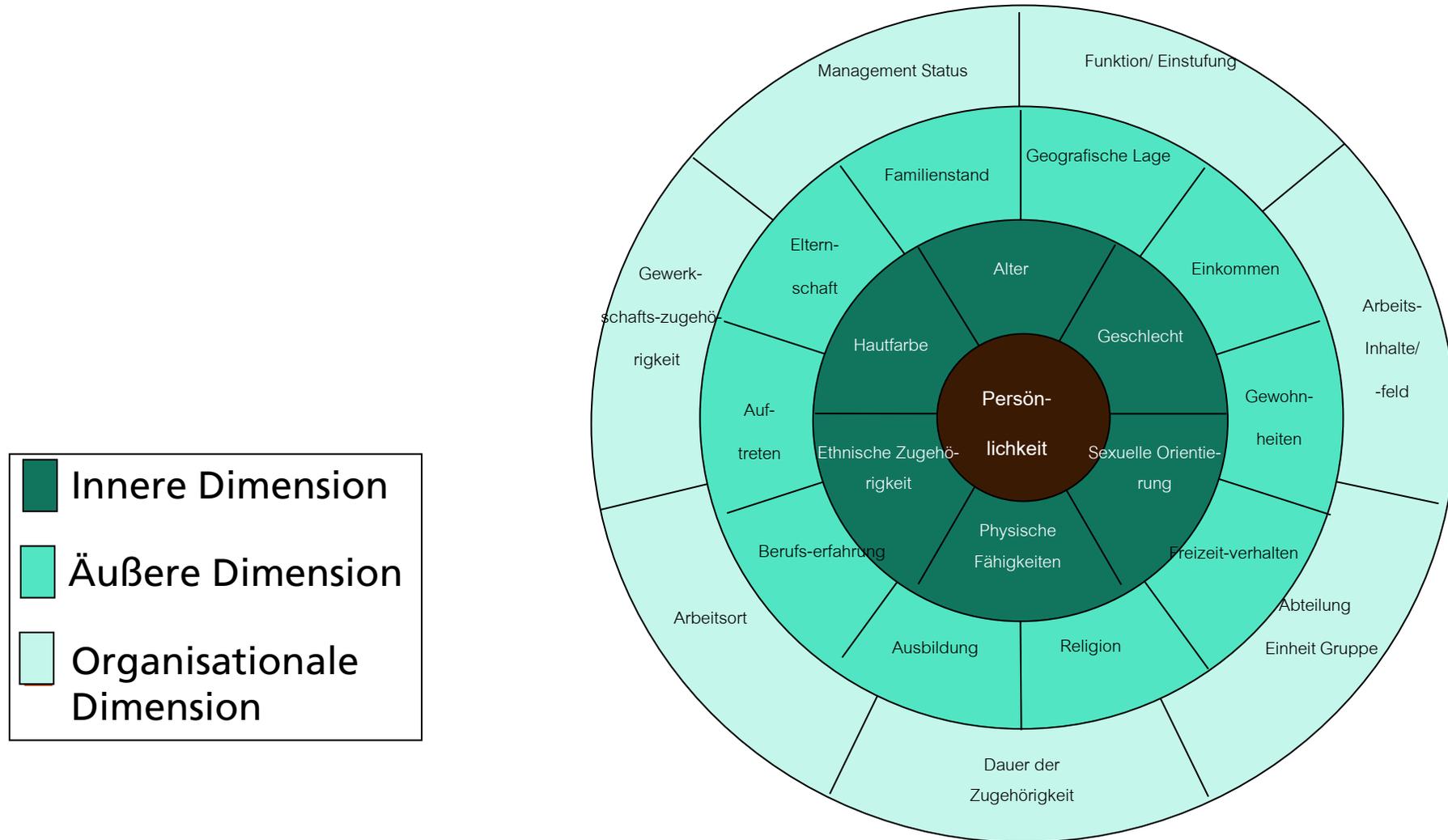


Stereotype: Vorurteile ohne verlässliche Datenbasis oder Studien

Quelle: Cox (1993), S. 91ff.

© Fraunhofer

Diversity Dimensionen im Kontext der Arbeitswelt



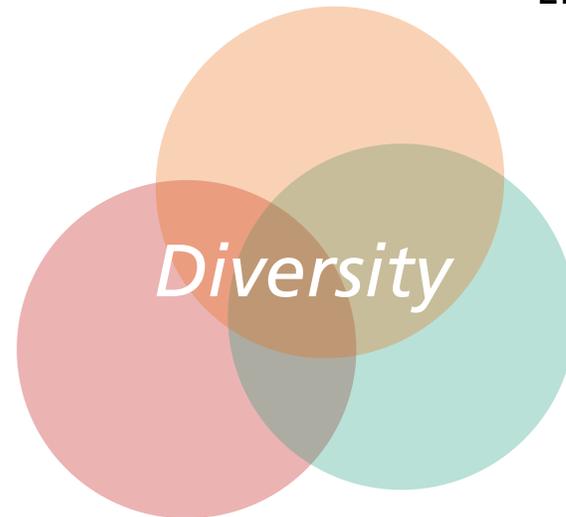
- Innere Dimension
- Äußere Dimension
- Organisationale Dimension

Quelle: Loden, Marilyn & Rosner, July (1991): Workforce America! Business One Irwin.

Integration von Diversity Aspekten bietet zahlreiche ökonomische Nutzen

Nachhaltiger Unternehmenserfolg

- ✓ Marketing: Arbeitgeberattraktivität
- ✓ Flexibilität: lernfähige Organisation
- ✓ wertschätzende Unternehmenskultur



Märkte

- ✓ Internationalisierung
- ✓ verbesserte Zielgruppenorientierung
- ✓ Erschließung neuer Kundengruppen

Produktivität

- ✓ Ressourcennutzung: Steigerung der Innovationskraft und Kreativität
- ✓ Fehlzeiten senken: Mitarbeitendenzufriedenheit und Motivation steigern
- ✓ Fluktuation senken: Sicherung qualifizierter Mitarbeiter/-innen
- ✓ Qualitätssteigerung: vielfältige Problemlösung und Kompetenzen

Quelle: Froese & Schraudner (2010), Schraudner (2010), Schraudner & Lukoschat (2006), PriceWaterhouseCoopers, 2010

Frauen sind scheinbar weit weniger innovations- und technikaffin – werden aber auch nicht adressiert

| Gruppenname | Anteil an EU25 Bevölkerung | Gruppencharakteristiken* |
|-------------------|----------------------------|--|
| „Anti-Innovation“ | 16% | Weiblich, 55 Jahre oder älter; niedriger Bildungsstand; allein lebend; Hausfrau oder Rentnerin |
| „Widerstrebende“ | 33% | Weiblich, 40 Jahre oder älter; Arbeiterin oder nicht erwerbstätig (jedoch keine Studentin) |
| „Interessierte“ | 39% | Männlich, jung; Student oder Angestellter; lebt in einem großen Haushalt |
| „Enthusiasten“ | 11% | Männlich, jung; hoher Bildungsstand, Manager |

* Die Zuordnung der Gruppendeskriptoren erfolgte auf der Grundlage der größten demographischen Untergruppe, diese Deskriptoren sind nicht dazu gedacht, die demographische Zusammensetzung einer Gruppe umfassend darzustellen.

Quelle: European Commission, Population Innovation Readiness, Special Eurobarometer 236 / Wave 63.4 – TNS Opinion & Social (2005)

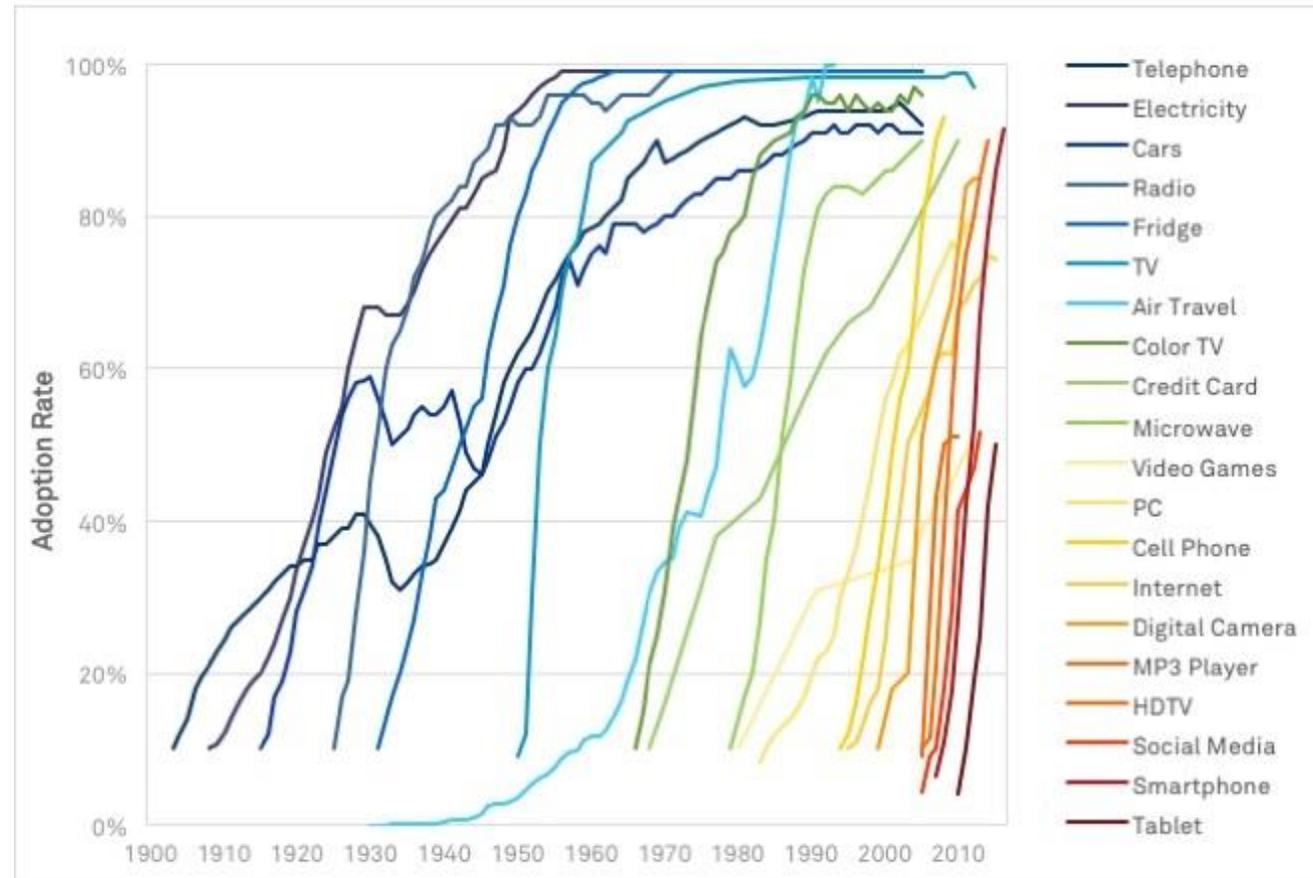
Zielgruppe Frauen: „Pink it“ und „shrink it“



www.femaleinteraction.com

TECHNISCHE BESCHLEUNIGUNG IN DEN LETZTEN 100 JAHREN

Adaptionsrate von Technologien in US-Haushalten 1900-2010



Source: Asymco

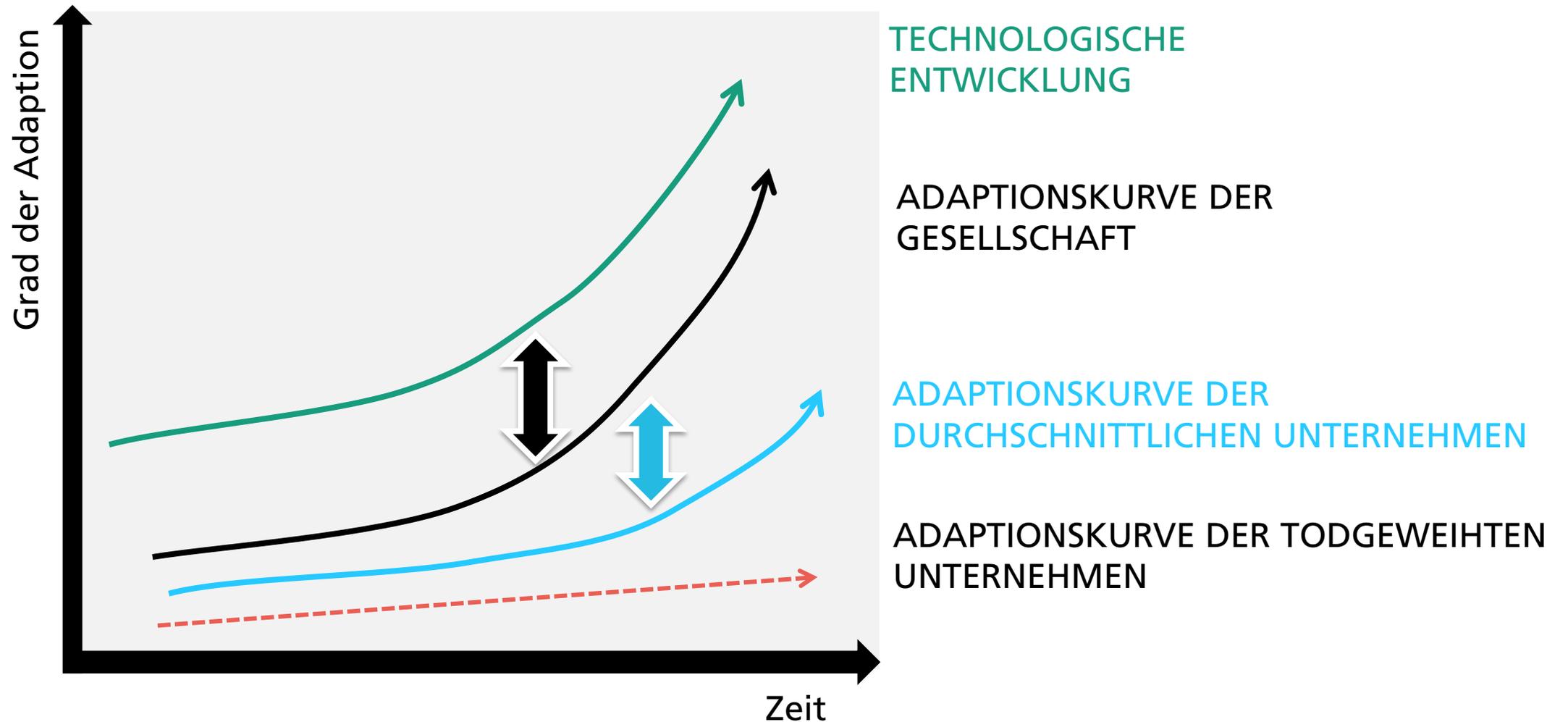
BLACKROCK®

Quelle: Blackrock (2015)

© Fraunhofer

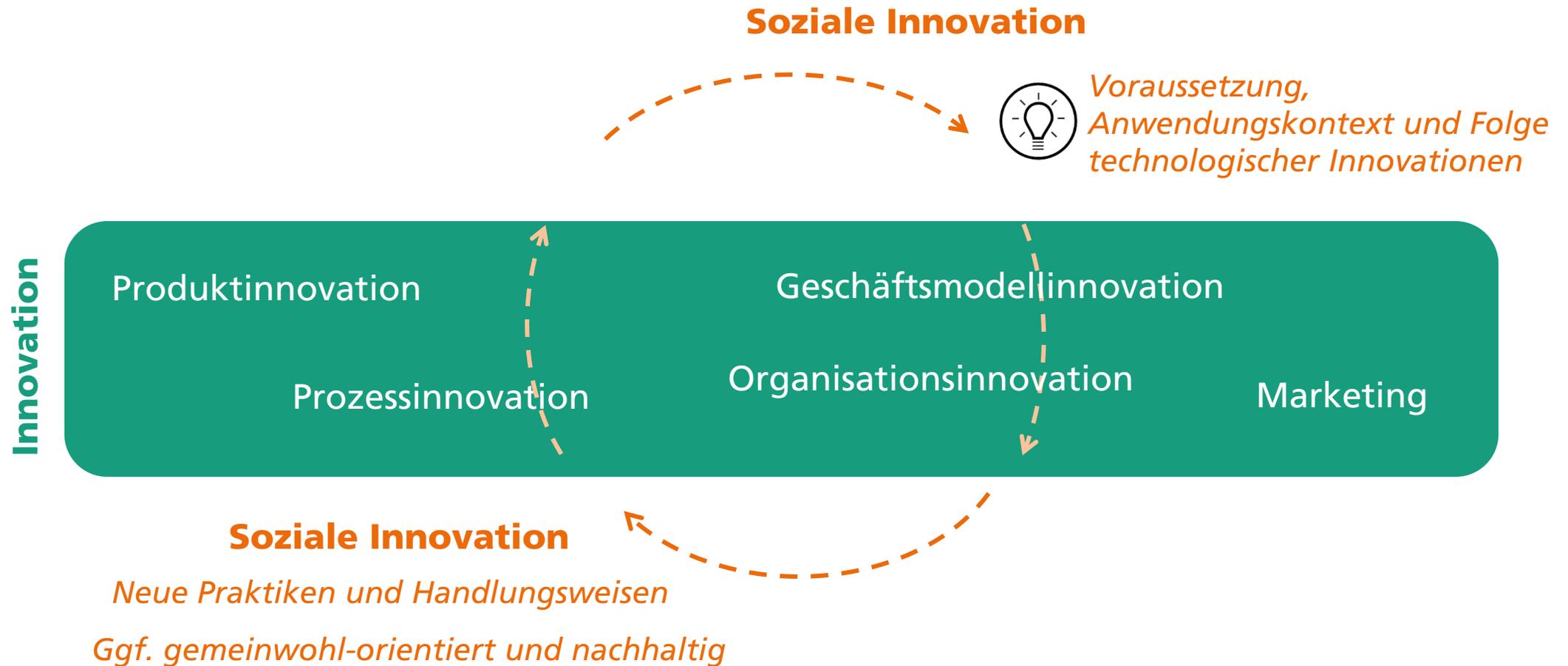
19

Gesellschaft kann Unternehmen bei der Adaption neuer Technologien voraus sein

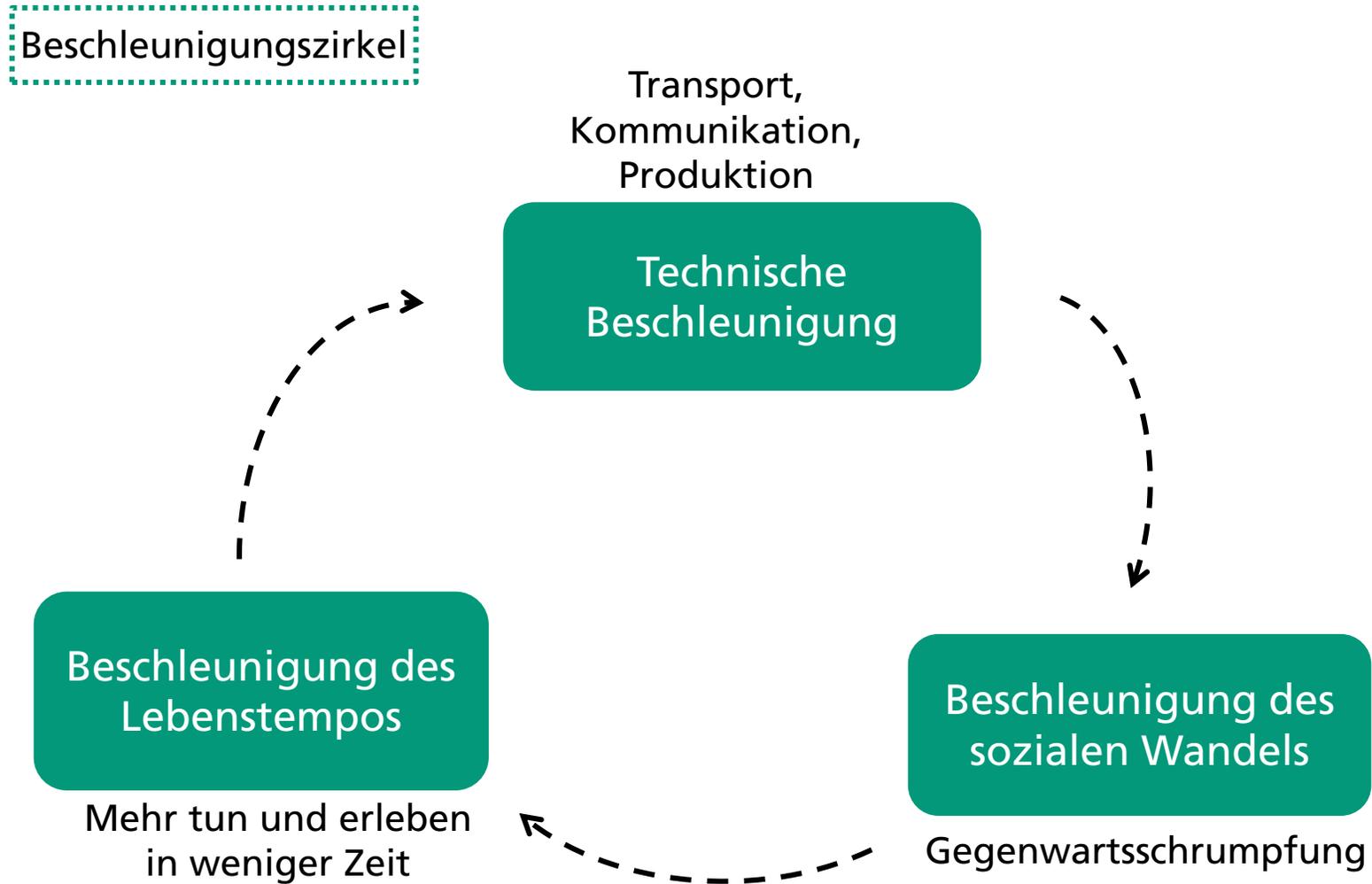


Quelle: Alain Veuve – Digital Transformation Model (2016)

Soziale Innovationen und technische Innovationen bedingen sich gegenseitig

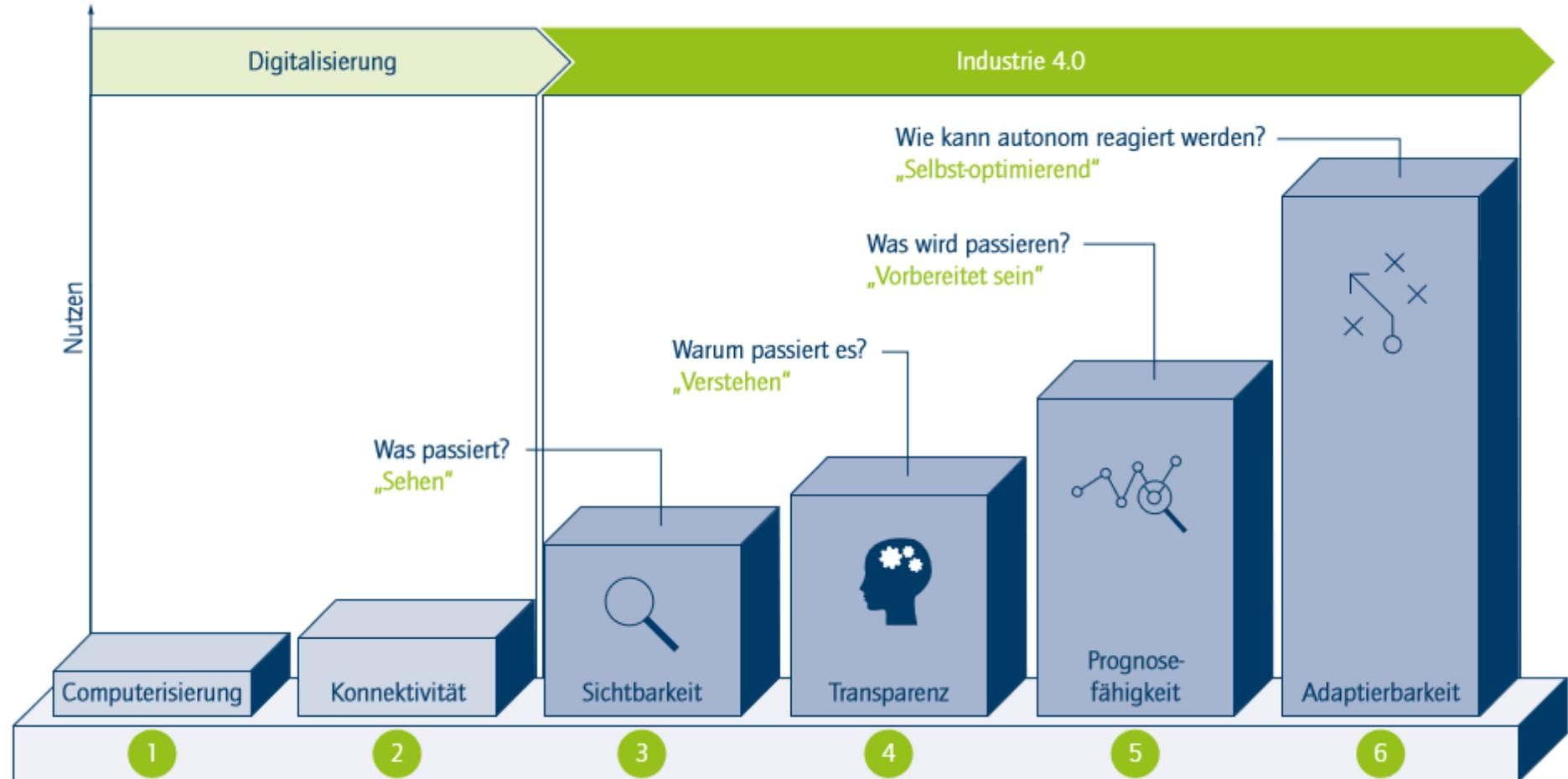


Technologische Optionen bewirken Veränderungen im Verhalten



Quelle: Hartmut Rosa (2012): Beschleunigung. Die Veränderung der Zeitstrukturen in der Moderne.

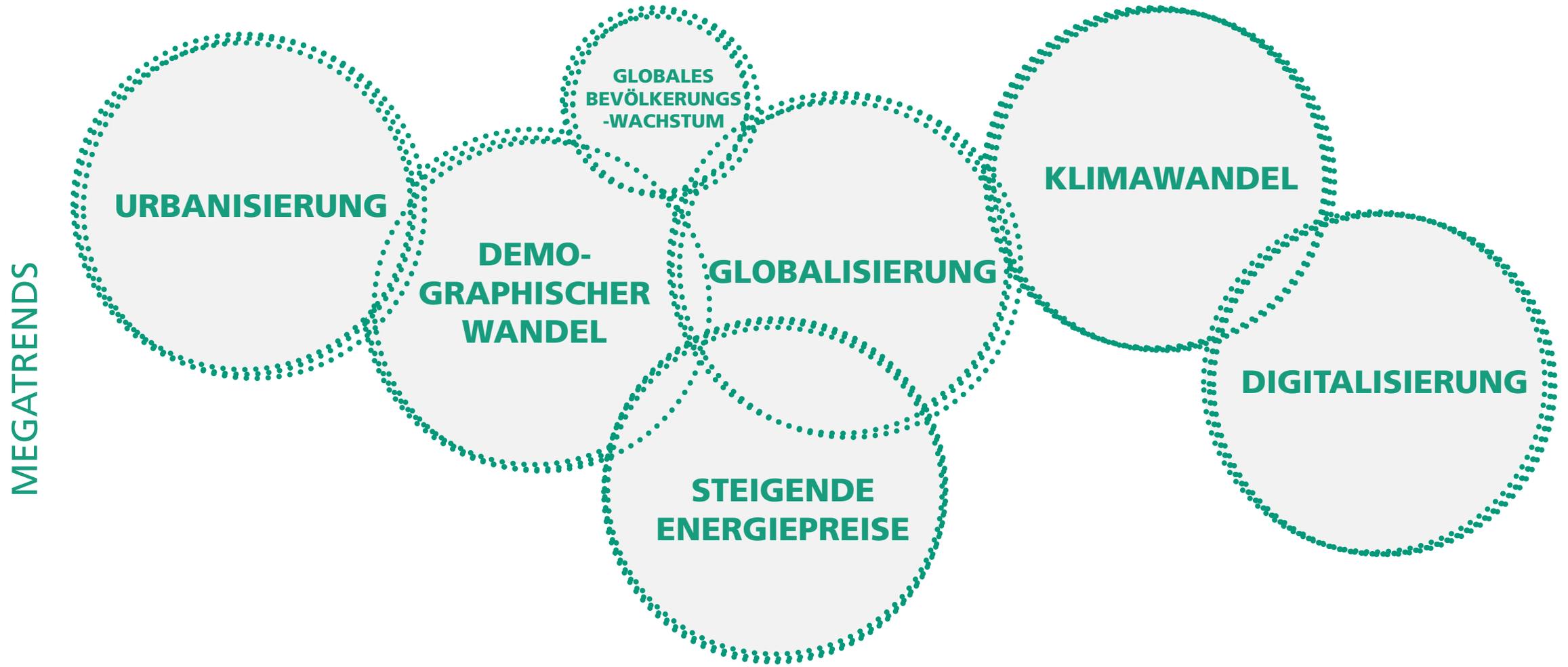
Digitalisierung und Organisationale Transformation



Stufen des Industrie 4.0 Entwicklungspfades

Quelle: acatech (2017): Industrie 4.0 Maturity Index

Mega Trends bestimmen die technischen und sozialen Veränderungen in den nächsten Jahren



Quelle: Zweck et al. (2015): Gesellschaftliche Veränderungen 2030. BMBF-Foresight Zyklus II

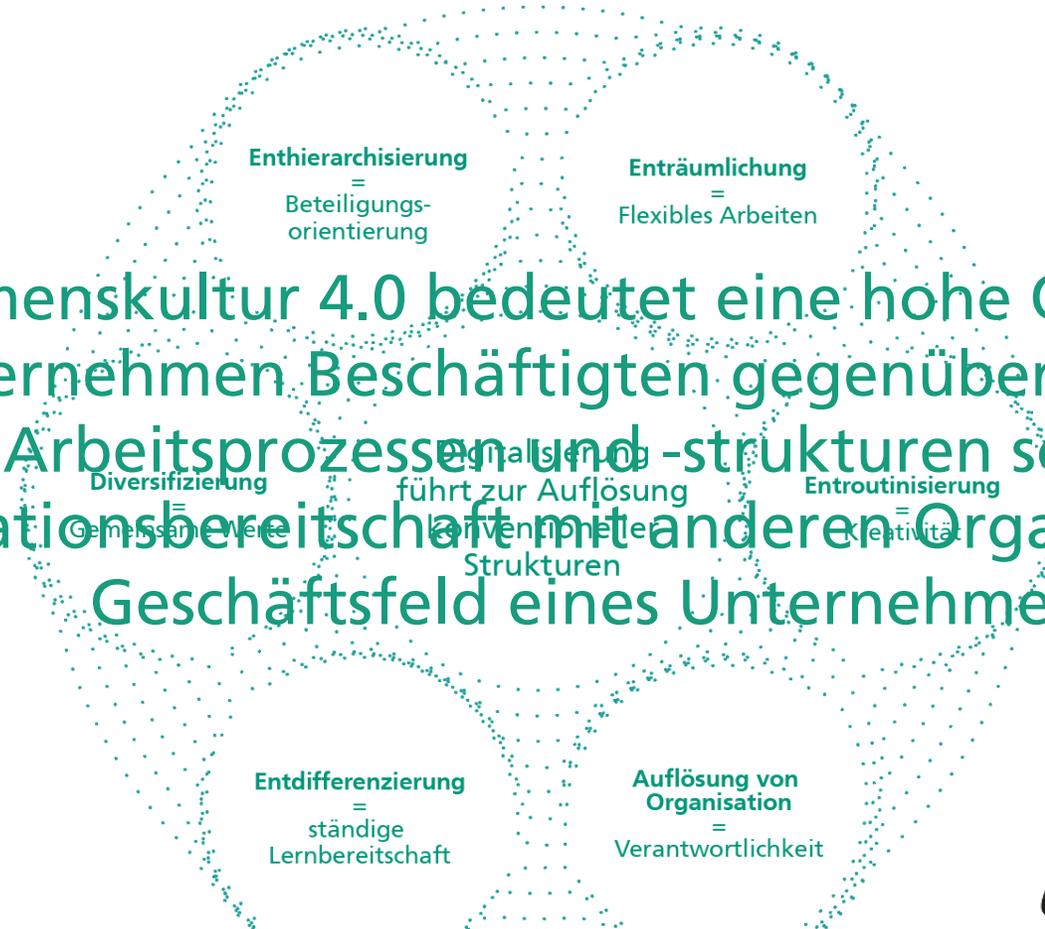
Technologische und gesellschaftliche Trends werden das soziale Miteinander neu ordnen – auch in der Arbeitswelt



Quelle: Zweck et al. (2015): Gesellschaftliche Veränderungen 2030. BMBF-Foresight Zyklus II

In Zeiten der Beschleunigung ist eine Unternehmenskultur 4.0 Voraussetzung für eine zukunftsfähige Organisation

Unternehmenskultur 4.0 bedeutet eine hohe Offenheit aller in einem Unternehmen Beschäftigten gegenüber eigenständigen, flexiblen Arbeitsprozessen und -strukturen sowie eine hohe Kooperationsbereitschaft mit anderen Organisationen im Geschäftsfeld eines Unternehmens.



Thesen: Zukünftige Entwicklungspfade der Caritas

- 1.** Die Caritas als wichtiger gesellschaftlicher Akteur muss sich zum aktiven Treiber von sozialen und auch technischen Innovationen entwickeln.
- 2.** Die Caritas muss als Vorbild „unconscious bias“ angehen und dabei sowohl nach innen als auch nach außen wirken.
- 3.** Die Caritas muss auf allen Ebenen „vielfältig“ sein, um innovativ sein zu können.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Ihr Kontakt:

Prof. Dr. Martina Schraudner

Center for Responsible Research and Innovation am Fraunhofer IAO

martina.schraudner@iao.fraunhofer.de

Telefon: + 49 30 - 6807969 – 0

www.cerri.fraunhofer.de

Thesen: Zukünftige Entwicklungspfade der Caritas

- 1.** Die Caritas als wichtiger gesellschaftlicher Akteur muss sich zum aktiven Treiber von sozialen und auch technischen Innovationen entwickeln.
- 2.** Die Caritas muss als Vorbild „unconscious bias“ angehen und dabei sowohl nach innen als auch nach außen wirken.
- 3.** Die Caritas muss auf allen Ebenen „vielfältig“ sein, um innovativ sein zu können.