

?!



Unconscious Bias – Podsvjesna pristranost

Izraz 'unconscious bias' potječe iz engleskog jezika i na njemačkom znači 'unconscious prejudice'. Točnije, odnosi se na automatske obrasce razmišljanja koji nam pomažu kategorizirati informacije. To su procesi razmišljanja koji se obično odvijaju potpuno nesvjesno. Nesvjesna pristranost može se temeljiti na društvenim stereotipima, ali i na vlastitim iskustvima.

Uobičajene vrste pristranosti u svakodnevnom radnom životu

Potvrđujući pristranost (Confirmation Bias)

- Aktivno tražimo informacije koje potvrđuju naša postojeća uvjerenja i zanemarujemo kontradiktorne činjenice.
- Primjer: Ideja koju je iznio omiljeni kolega odmah se doživljava u pozitivnom svjetlu, dok se ostale sugestije doživljavaju s većom sumnjom.

Anker-pristranost (pristranost ukotvljenja)

- Prva informacija ima nesrazmjerno velik utjecaj na našu daljnju procjenu.
- Primjer: Prva ponuda iznesena tijekom pregovora oblikuje našu procjenu svih kasnijih ponuda.

Ähnlichkeits-Bias (Affinity Bias)

- Privlače nas ljudi koji su slični nama (porijeklo, stavovi, stil).
- Primjer: Promocije se češće dodjeljuju kolegama koji su slični donositelju odluke.

Halo/rog efekt

- Jedna osobina utječe na cjelokupnu percepciju pozitivno (efekt aure) ili negativno (efekt rogova).
- Primjer: Kolega koji je uvijek točan automatski se smatra kompetentnijim.

Status-Quo-Bias

- Imamo tendenciju favorizirati poznata rješenja → otpor promjenama.
- Primjer: Novi, učinkovitiji alat se odbacuje jer "uvijek smo to radili na ovaj način".

Utjecaj na suradnju

- Nejednak tretman kolega
- Propuštene prilike za inovacije
- Konflikti ili nesporazumi
- Neoptimalne odluke

Protumjere

- Prepoznavanje i preispitivanje vlastitih pristranosti
- Promicanje raznolikosti perspektiva unutar tima
- Transparentno opravdavanje odluka
- Sustavne sesije povratnih informacija i refleksije

Kontrolna lista: Smanjenje pristranosti unutar tima



Podizanje svijesti

- Redovito govorite o pristranosti i raspravljajte o primjerima iz svakodnevnog radnog života.
- Ukratko: "Prepoznavanje pristranosti = prvi korak prema neutralnosti."

Prihvatanje različitosti

- Namjerno sastavljajte raznolike timove (u pogledu podrijetla, iskustva i načina razmišljanja).
- Aktivno tražite različite perspektive prije donošenja odluka.

Donošenje strukturiranih odluka

- Uspostavite objektivne kriterije za procjene, unapređenja ili odluke o projektima.
- Dokumentirajte bilješke i obrazloženja u pisanom obliku.

Korištenje refleksije i povratnih informacija

- Razmislite zajedno nakon sastanaka ili projekata: "Koje su pretpostavke utjecale na našu odluku?"
- Potražite povratne informacije od kolega kako biste prepoznali slijepe točke.

Uvođenje standardiziranih procesa

- Osmišljavanje procesa prijave, evaluacije ili procjene projekta temeljenih na fiksnim kriterijima.
- Koristite anonimne procjene ili "slijepe recenzije" kad god je to moguće.

Redovito preispitujte vlastite pristranosti

- Prije donošenja važnih odluka, zastani na trenutak i zapitaj se: "Jesam li pod utjecajem osobnih sklonosti, navike ili početnih informacija?"

Promicanje kulture kontinuiranog učenja

- Planirajte radionice, treninge ili kratke sesije o pristranosti i uključenosti.
- Isprobajte male eksperimente: namjerno potražite i procijenite različita mišljenja.