

# KOMMUNIKATIONSBARRIEREN

## WAS SIND VORURTEILE?

Jeder hat Vorurteile. Und jeder hat schon einmal einen Moment erlebt, in dem Vorurteile den ersten Eindruck von jemandem bestimmt haben. Sei es nun an Ihrem ersten Arbeitstag oder als Sie Ihre neuen Nachbarn zum ersten Mal getroffen haben. Sie hatten bereits eine vorgefasste Meinung. Das ist ein Vorurteil. Vorurteile sind oft unbewusste Erkenntnisse aus dem, was wir um uns herum sehen und hören.

Diese Vorurteile werden oft mit Stereotypen oder Merkmalen einer Person oder Gruppe verbunden, die eine bestimmte sexuelle Orientierung, Herkunft, einen bestimmten sozialen Status oder ein bestimmtes Geschlecht haben. Dadurch werden Menschen in Schubladen gesteckt, was sich negativ auf die Kommunikation auswirken kann.

## ARTEN VON VORURTEILEN

Es gibt verschiedene Arten von Vorurteilen. Hier stellen wir Ihnen einige vor:

### CONFIRMATION BIAS

(BESTÄTIGUNGSFEHLER)

Wir nehmen unbewusst vor allem Informationen auf, die bestätigen, was wir bereits wissen. Wir suchen gerne nach Beweisen für das, was wir glauben, und neigen dazu, Informationen zu ignorieren, die dies in Frage stellen. Tunnelblick also. Beispiel: Ein Ordner sieht einen Fußballfan, der einem Hooligan, der regelmäßig Unruhe stiftet, sehr ähnlich sieht. Aufgrund der Ähnlichkeit behält der Ordner den unschuldigen Fußballfan während des gesamten Spiels besonders im Auge.

### AFFINITY BIAS

(AFFINITÄT SVORURTEIL)

Wir bevorzugen Menschen, mit denen wir bestimmte Eigenschaften oder Charakterzüge teilen. Beispiel: Sie gehen bei einem Einsatz sanfter mit jemandem um, weil Sie wissen, dass er ein Freund Ihres Bruders ist.

### CONTRAST EFFECT

(KONTRASTEFFEKT)

Wir vergleichen Personen oder Situationen mit anderen, anstatt die Person oder Situation einzeln zu beurteilen. Beispiel: Ein neuer Kollege kommt in Ihr Team. Sie vergleichen diesen Kollegen ständig mit Ihrem vorherigen Kollegen, was es schwierig macht, den Neuen zu akzeptieren.

### HORN EN HALO EFFECT

(HEILIGENSCH EIN-EFFEKT UND TEUFELSHÖRNER-EFFEKT)

Beim „horns effect“ lassen Sie einen negativen Aspekt von jemandem Ihr gesamtes Urteil bestimmen. Zum Beispiel können Sie die positiven Eigenschaften einer Person vielleicht nicht erkennen, weil diese irgendwann einen Konflikt mit einem Kollegen bei den Ordnern hatte. Beim „halo effect“ hingegen achten Sie nur auf positive Aspekte.

## GROUP THINK OF CONFORMITY BIAS

(GRUPPENDENKEN - KONFORMITÄTSFEHLER)

Uns ist die Zugehörigkeit zu einer Gruppe wichtiger als die eigene Meinung. Die Angst, aus der Gruppe ausgeschlossen zu werden, führt dazu, dass man sich der Gruppe anpasst.

## GENDER, AGE, ATTRACTIVENESS ... BIAS

(VORURTEILE IN BEZUG AUF GESCHLECHT, ALTER, ATTRAKTIVITÄT ...)

Diese Vorurteile darüber, was „Norm“ ist, haben sich im Laufe der Zeit entwickelt und sind in den heutigen Normen und Werten verankert. Dies kann auch zu ethnischen Profiling führen: ein Urteil aufgrund der Hautfarbe, Nationalität, Sprache, Ethnie oder Religion einer Person. Beispiel: Eine Gruppe von Jugendlichen mit Migrationshintergrund unterhält sich auf einem Platz und die Polizei fährt zufällig dort vorbei. Die Polizei hält an, spricht mit den Jugendlichen und stellt ihnen allerlei Fragen, z. B. wem die Fahrräder gehören, die sie haben.



## AUSWIRKUNGEN VON VORURTEILEN: MIKROAGGRESSIONEN

Mikroaggressionen sind kleine, subtile, oft unbewusste Handlungen oder Äußerungen, die für eine bestimmte Gruppe oder Person verletzend sind. Mikroaggressionen sind oft das Ergebnis von Unwissenheit oder mangelnder kultureller Sensibilität. Sie werden oft stark von unseren Vorurteilen beeinflusst.

## WAS NUN? WIE GEHEN SIE MIT IHREN VORURTEILEN UM?

### SCHRITT 1

Seien Sie sich Ihrer Vorurteile bewusst.

### ÉTAPE 2

**Denken Sie darüber nach und stellen Sie sich Fragen.** Überlegen Sie, wie diese Vorurteile Ihr Leben beeinflussen. Sprechen Sie mit anderen darüber. Denken Sie weiterhin jedes Mal daran, wenn Sie eine Wahl oder Entscheidung treffen, wenn Sie über jemanden urteilen oder wenn Sie sich in einem neuen Kontext bewegen.

- › Befinden Sie sich in einer Situation, in der Sie glauben, dass Vorurteile eine Rolle spielen, z. B. bei einem Einsatz? Wie können Sie Vorurteile in der Art, wie jemand spricht oder wie Sie selbst denken, erkennen? Achten Sie dafür auf Folgendes:
  - Wird übermäßig wertend über jemanden gesprochen?
  - Werden emotionsgeladene Wörter benutzt?
  - Ist die Beschreibung übertrieben positiv oder einfach nur negativ?
  - Ist Ihre Reaktion instinktiv oder können Sie einen Moment darüber nachdenken?
  - Können Sie Ihre Beurteilung mit mehr als nur Gefühlen untermauern?
- Das sind einige Fragen, die Sie sich stellen können.

## SCHRITT 3

**Fordern Sie sich selbst heraus, bestimmte Dinge auf andere Weise zu betrachten.**

- › Gehen Sie über diese erste instinktive Reaktion hinaus. Nehmen Sie sich Zeit beim Treffen Ihrer Entscheidungen. Seien Sie sich der Normen, Privilegien und Ungleichheiten, die Ihre Entscheidung beeinflussen, bewusst und suchen Sie aktiv nach alternativen Interpretationen.
- › Seien Sie sich bewusst, dass es keine „Neutralität“ oder „reine Objektivität“ gibt. Jeder beantwortet die Fragen aus seiner eigenen Perspektive und in seinem eigenen Kontext. Je mehr Sie sich aber des Kontextes und der Perspektive anderer sowie der Strukturen, die Ungleichheiten verstärken, bewusst werden, desto leichter fällt es Ihnen, diese zu berücksichtigen.
- › Entscheiden Sie sich für eine Veränderung der Denkweise, bei der Sie Ihre aktuellen Vorurteile überdenken, und für eine neue, inklusive Sichtweise, bei der Sie die Bedürfnisse und Erwartungen von anderen berücksichtigen.

## SCHRITT 4

**Tun Sie dies weiterhin aktiv.**

- › Bewusst wahrnehmen, hinterfragen, reagieren; dann wieder; bewusst wahrnehmen, hinterfragen, reagieren; dann wieder, usw. ...
- › Man wird seine unbewussten Vorurteile nicht im Handumdrehen los, aber wenn man ständig daran denkt, geht es irgendwann ganz automatisch.
- › Von unbewussten Vorurteilen zu einer bewussten Veränderung der Denkweise

## TIPPS

**Hier noch einige zusätzliche Tipps, wie Sie sich vor unbewussten Vorurteilen schützen können:**

- Äußern Sie sich gegen Stereotypen.
- Suchen Sie nach individuelleren Informationen über Personen.
- Machen Sie sich Gedanken über Beispiele für Gegenstereotypen und Geschichten von Gegenstereotypen.
- Versuchen Sie, sich in andere hineinzusetzen und so ihre Perspektive einzunehmen.

**Als Organisator:**

- › Zu Beginn der Veranstaltungen ist es wichtig, an die Ziele zu erinnern: gewaltfreier, konstruktiver, positiver, bereichernder Dialog, in dem es keinen Platz für Verhandlungen und Abrechnungen gibt. Es ist vor allem ein Ort des wohlwollenden Austauschs.

