

Stefanie K. Johnson, David R. Hekman und Elsa T. Chan (2016),
[If There's Only One Woman in Your Candidate Pool, There's
Statistically No Chance She'll Be Hired](#), Harvard Business
Review, April 26th, 2016

Zusammengefasst für FEMtech von
Florian Holzinger (JOANNEUM RESEARCH)

Ausgangslage

- Trotzdem der Nutzen von mehr Diversität in der Führung als auch unter den MitarbeiterInnen gut dokumentiert ist, wird dieses Potenzial von US amerikanischen Unternehmen weitgehend nicht ausgeschöpft.
- Zwar werden bereits Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung und Diversität in Führungsgremien umgesetzt, trotzdem sind diese weiterhin sehr stark männlich dominiert.
 - 85% aller Vorstandsmitglieder und Führungskräfte in US amerikanischen Unternehmen sind weiße Männer.
- Die Ursache für die geringen Wirkungen der umgesetzten Maßnahmen liegen in einem unbewussten Bias, der darauf abzielt, den Status quo zu erhalten und damit unterrepräsentierte Gruppen geringere Chancen haben in Auswahlprozessen zu reüssieren.

Methoden

- Im Rahmen von drei Studien wurde von den AutorInnen untersucht, wie sich die Zusammensetzung des KandidatInnen-Pools im Zuge von Rekrutierungsprozessen auf die Ergebnisse dieser Prozesse auswirkt.
 - Die Zusammensetzung der KandidatInnen-Pools wurden in Hinblick auf die Merkmale Gender und ethnische Zugehörigkeit manipuliert.
 - Die Qualifikationen der KandidatInnen wurden hingegen nicht verändert.
- Auf Basis dieser experimentellen Studien kann auf die Auswirkungen eines unbewussten Status quo Bias auf die Ergebnisse von Auswahl- und Bewertungsprozessen geschlossen werden.

Studie 1

- 144 Bachelor-StudentInnen mussten die Eignung von 3 Jobkandidaten bewerten, die es in die finale Auswahlrunde eines Rekrutierungsprozesses geschafft haben. Alle 3 Kandidaten waren Männer und hatten die selben Zeugnisse.
- Die ethnische Zugehörigkeit der Kandidaten wurde jedoch verändert durch die Verwendung stereotyper Namen, die als Hinweis auf die ethnische Zugehörigkeit der Kandidaten dienen sollten.
 - Bspw. Dion Smith and Darnell Jones für stereotype afro-amerikanische und Connor Van Wagoner and David Jones für weiße Kandidaten.
 - Zudem haben sich die Kandidaten für eine fiktive Stelle in einem ethnisch nicht eindeutig klassifizierten Beruf beworben.
- Die Hälfte der StudentInnen bekam einen Kandidaten-Pool mit zwei afro-amerikanischen und einem weißen Bewerber, die andere Hälfte erhielt einen Kandidaten-Pool mit einem afro-amerikanischen und zwei weißen Kandidaten:
 - Afro-amerikanische Kandidaten hatten bessere Chancen ausgewählt zu werden, wenn sie in dem Kandidaten-Pool waren, in dem afro-amerikanische Kandidaten die Mehrheit stellten als wenn sie in der Minderheit waren.

Studie 2

- 200 Bachelor-StudentInnen mussten die Eignung von 3 JobkandidatInnen bewertet, die es in die finale Auswahlrunde eines Rekrutierungsprozesses geschafft haben.
- Diesmal wurde jedoch das Geschlecht der KandidatInnen durch die Verwendung typisch weiblicher und männlicher Namen manipuliert: Die Hälfte der StudentInnen erhielt einen KandidatInnen-Pool zur Bewertung, der aus zwei Frauen und einem Mann bestand. Die andere Hälfte musste einen Pool aus einer Frau und zwei Männern bewerten.
 - Die KandidatInnen haben sich für einen Job als Pflegekraft beworben. Dadurch konnte der Effekt von 2 Männern im KandidatInnen-Pool bestimmt werden.
- Bestand der Pool aus zwei Männern hatten diese eine deutlich höhere Chance ausgewählt zu werden, als in jenen Pools, in denen die Frauen die Mehrheit der KandidatInnen bildeten.

Zwischenergebnisse

- In diesen beiden Studien konnte auch ein Implicit Association Test (IAT) mit den StudentInnen durchgeführt werden. Dieser misst unbewusste Vorurteile in Hinblick auf Rassismus und Sexismus.
- Der Status quo Bias war insbesondere bei jenen StudentInnen hoch, die auch hohe Werte bei den IAT in Hinblick auf Rassismus bzw. Sexismus aufgewiesen haben:
 - Bestand der Kandidaten-Pool aus zwei afro-amerikanischen Bewerbern haben StudentInnen, die durchschnittlich bis überdurchschnittlich stark ausgeprägte Vorurteile gegenüber Afro-Amerikanern aufweisen, afro-amerikanische Kandidaten deutlich besser bewertet als den weißen Kandidaten.
 - Für die experimentelle Studie in Hinblick auf Gender konnten vergleichbare Ergebnisse produziert werden.

Studie 3

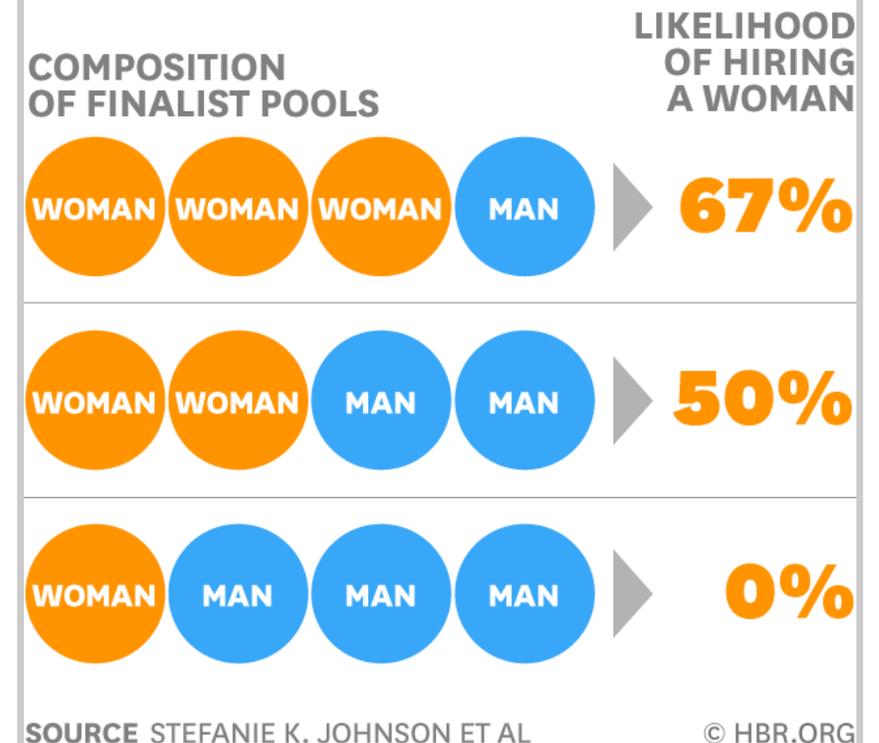
- Das Ziel der dritten Studie war es, die experimentellen Ergebnisse in einem realen Auswahlprozess für akademische Positionen zu überprüfen. Dazu wurde ein Sample aus 598 KandidatInnen erstellt, die es in die finalen Auswahlrunden geschafft haben.
 - 174 haben schließlich ein Jobangebot erhalten.
 - Die finale KandidatInnen-Pools bestanden aus 3 bis 11 KandidatInnen.
- Es wurde untersucht, wenn mehr als eine Frau oder ein/eine Vertreterter/in einer ethnischen Minderheit im KandidatInnen-Pool sind, die Chancen dieser Personen steigen, ein Jobangebot zu erhalten - über den normalen Anstieg hinausgehend, der auf eine höhere Wahrscheinlichkeit zurückgeführt werden kann.

Studie 3 - Ergebnisse

- Die Ergebnisse zeigen, dass Frauen deutlich höhere Chancen haben, ein Jobangebot zu erhalten, wenn zumindest zwei Frauen im KandidatInnen-Pool waren. War hingegen nur eine Frau im KandidatInnen-Pool hatte diese keine Chance ein Jobangebot zu erhalten.
- Der Effekt für Ethnizität war sogar noch deutlich höher.
 - Die Effekte erwiesen sich als unabhängig von der Größe des KandidatInnen-Pools.

The Relationship Between Finalist Pools and Actual Hiring Decisions

According to one study of 598 finalists for university teaching positions.



Schlussfolgerungen

- Die Ergebnisse zeigen, dass der Status quo Bias strategisch eingesetzt werden kann, um eben diesen Status quo zu verändern. Indem eine zusätzliche Frau dem KandidatInnen-Pool hinzugefügt wird, wird ein neuer Status quo konstruiert, der die Chancen der Frauen in diesem Pool erhöht, ausgewählt zu werden. Dies gilt auch für Personen, die einer ethnischen Minderheit angehören.
- Wenn nur eine Frau im KandidatInnen-Pool ist, wird diese als abweichend von der Norm wahrgenommen. Für die EntscheidungsträgerInnen stellt es daher ein Risiko dar, die Frau auszuwählen, weil sie nicht in die Norm und daher in die bereits bestehende Gruppe passt.
- Für Führungskräfte ist es daher wichtig, die Zusammensetzung des KandidatInnen-Pools im Auge zu behalten, wenn sie die Chancen von Frauen oder ethnischen Minderheiten auf ein Jobangebot erhöhen wollen. Die Zusammensetzung des KandidatInnen-Pools könnte ein wichtiger Hebel für die Erhöhung der Diversität in Organisation sein und könnte die Effekte unbewußter Vorurteile einschränken.

Quelle:

Stefanie K. Johnson, David R. Hekman und Elsa T. Chan (2016),
[If There's Only One Woman in Your Candidate Pool, There's Statistically No Chance She'll Be Hired](#), Harvard Business Review, April 2016

Zusammengefasst für FEMtech von
Florian Holzinger (JOANNEUM RESEARCH)