

Alateadlikud mõttevead

Mis on mõttevead?

Mõtteviga (inglise keeles *bias*) on psühholoogiline muster, mis muudab inimese objektiivse arusaama reaalsusest subjektiivseks, tihti varasema kogemuse, arvamuse või sotsialiseerumise põhjal.



Slide 2

CEO

Abstraktne pilt inimajust. Google nt: "cognitive biases"

Cairit Eit; 2022-09-19T14:03:45.723

Kiire vs aeglane mõtlemine

Kiire mõtlemine	Aeglane mõtlemine
Alateadlik ja automaatne	Teadlik ja argumenteeriv
Kiire ja efektiivne, tehniliste väljakutsete lahendamiseks	Vajab kognitiivset pingutust
Raske muuta	Võimalik arendada
Alateadlike mõttevigade allikas	Aitab mõista ja ületada alateadlikke mõttevigu
Vajalik ellujäämiseks, säästes aju keerukamate ülesannete lahendamiseks	Vajalik innovatsiooniks, probleemide lahendamiseks

Põhineb Nobeli preemiaga pärjatud psühholoogi Daniel Kahnemani raamatul “Kiire ja aeglane mõtlemine”

**Levinud alateadlikud
mõttevead, mis mõjutavad
meid töökeskkonnas:**

Meeldivuse viga

Meile kipuvad rohkem meeldima inimesed, kes mõtlevad meiega sarnaselt (kellel on samad hobid ja sarnane taust, kes on pärit samast linnast või käinud samas ülikoolis). Sellest johtuvalt pakume neile rohkem võimalusi: anname rohkem aega rääkida, kaasame enam kohtumistele, projektidesse ja teistesse tegevustesse. Füüsiliselt atraktiivsed inimesed on samuti sagedamini eeliskoheldud.

Slide 5

CEO

Võib siia ja järgmistele slaididele täidevalt mingi pildi juurde lisada.

Cairit Eit; 2022-09-20T07:24:31.180

Ankurdamise efekt

Inimestel on kalduvus jääda otsuste tegemisel kinni esimese ettejuhtuva info ehk ankru külge. Selleks võib olla näiteks toote/teenuse hind või mingi teine (numbriline) suurus, näiteks palk. Palgaläbirääkimistel küsivad mehed tihtipeale kõrgemat palka kui naised, mistõttu kujuneb nende palk ka päriselt suuremaks.

Kättesaadavuse viga

Märkame ja fokusseerime (sageli ülehinnates) infole, mis on kõige kättesaadavam, ehkki see ei pruugi objektiivselt korrektne või kõige domineerivam seisukoht olla. Näiteks võib kaugtööd tegevate töötajate puhul tunduda, et nad pingutavad ja/või töötavad vähem, kui kolleegid, keda näeme igapäevaselt kontoris.

Kinnituse viga

Märkame rohkem seda infot, mis kinnitab meie olemasolevaid teadmisi ja hoiakuid. Kipume ignoreerima muud teavet ja teistsuguseid maailmavaateid. Kui keegi on paistnud silma negatiivselt, otsime “asitõendeid”, mis kinnitaks tema negatiivsust. Ja vastupidi, positiivsena tajutud inimeste puhul vaatame enam mööda negatiivsetest iseloomuomadustest, keskendudes headele omadustele, mis kinnitaks meie olemasolevat hoiakut selle inimese suhtes.

Stereotüpiseerimine

Kanname teatud inimrühmale harjumuslikke tunnuseid üle kõikidele inimestele, kes sinna kuuluvad. Üldistused põhinevad meie varasemal kogemusel või tajul. Inimestel on samuti oht seada iseennast stereotüübi negatiivse mõju alla ehk käituda neile projitseeritud eelarvamuste kohaselt ning kahjustada seeläbi iseennast ja oma tulemusi (inglise keeles *stereotype threat*).

Grupimõtlemine

Vajadus grupi aktsepteeringu ja kuuluvustunde järele paneb meid teistega sobituma, neid jäljendama ja vastupidiseid arvamusi tagasi hoidma. See ilmneb eriti homogeensemates ja pikemat aega koos olnud meeskondades, mitmekesisuse edendamine aitab grupimõtlemisega kaasnevaid riske maandada.

Mikroagressioonid – mõttevead, mis väljenduvad tegudes

Mikroagressioonid on lühidad ja levinud verbaalsed või käitumuslikud solvanguid igapäevases suhtluses. Võivad olla nii teadlikud kui alateadlikud (ka ühiskonnas normaliseeritud) käitumisviisid, mis kommunikeerivad vaenulikkust, alandavat või negatiivset suhtumist stigmatiseeritud või kultuuriliselt marginaliseeritud gruppide suunal.

Näited:

- Rassilised stereotüübid: „asiaatidel lähebki koolis hästi“; mustast rassist inimeste loomulike juuste klassifitseerimine ‘ebaprofessionaalsena’
- Bi-seksuaalide suunal kommentaarid stiilis „otsusta juba ära“
- Soopõhine – näiteks naiste välimuse ebaproportsionaalne kommenteerimine ja hindamine võrreldes meestega poliitikas, spordis, akadeemias



**Pärast #metoo
liikumist antakse
atraktiivsetele
naistele vähem
karjäärivõimalusi
kui otsustajateks
on mehed**



**60% Fortune 500
CEO'dest on pikemad kui
1.82 m**

**... aga ainult 15% Ameerika
meestest on nii pikad**



**Pime-prooviesinemised
suurendasid naiste tõenäosust
pääseda orkestrite lõpp-
valikusse 50%**

Kuidas mõttevigadega toime tulla?

Tunnista endale, et mõttevead on osa inimloomusest ja me kõik teeme neid

Hari ennast ja uuri, missugused mõttevead võivad meid igapäevaselt saata

Kaalu otsust tehes erinevaid võimalusi ja nende tagajärgi

Küsi teist arvamust

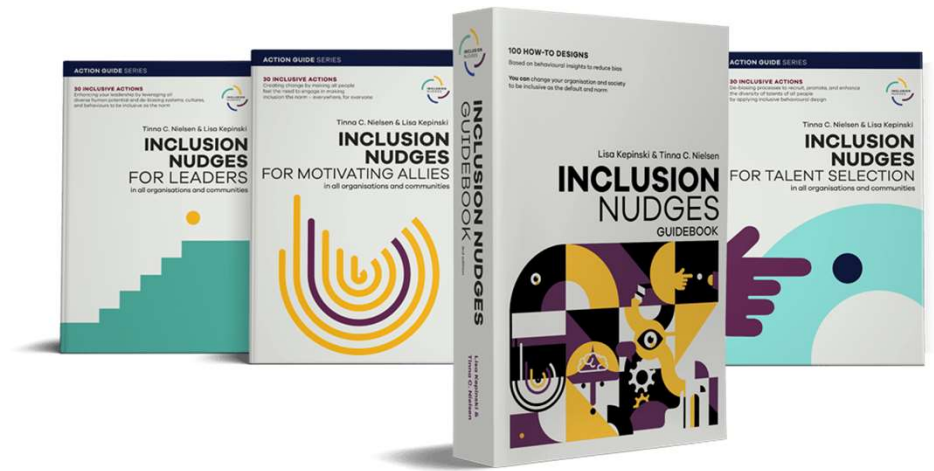
Räägi mõttevigadest avatult ja juhi neile tähelepanu

Teadvusta endale, kuidas sa mõtled, ja kasuta “aeglast” mõtlemist

Julgusta ka teisi olema ausad oma mõttevigade suhtes, olles ise eeskujuks

Kaasav nügimine

- Lähenemine, mille järgi mitmekesisuse ja kaasatuse edu ei taga lõpmatud eraldi projektid ja programmid, vaid integreeritus igasse organisatsiooni ja ühiskonna aspekti.
- Müksatus (nudge) = süsteemi teadlikult integreeritud tegevus või viis, mis muudab kaasatuse süsteemi loomulikuks osaks
- Baas-eeldus on, et inimestel esineb mõttevildakusi, mida me ei suuda lõpuni kontrollida ega elimineerida, seega tõeliste muutuste elluviimiseks on vaja rakendada käitumisteadust ja käitumisdisaini.



Distsipliini lõid 2013. aastal
Lisa Kepinski ja Tinna C. Nielsen.

► [Vaata ka: www.inclusion-nudges.org](http://www.inclusion-nudges.org)

Swedbank

