

# Minneslista över omedvetna fördomar

## Omedvetna fördomar och förutfattade meningar

Omedvetna fördomar och förutfattade meningar ([unconscious bias](#)) innebär automatiska antaganden och attityder som påverkar vårt tänkande och våra beslut utan att vi märker det. De grundar sig på tidigare erfarenheter, miljö och stereotyper och kan leda till orättvisa bedömningar till exempel i arbetslivet eller vid rekrytering. Minneslistan presenterar de vanligaste omedvetna fördomarna och förutfattade meningarna som kan påverka rekryteringen och vars inverkan på vår verksamhet det är bra att aktivt frigöra sig från.

## Konsekvenser för rekrytering

Omedvetna fördomar och förutfattade meningar kan påverka rekryteringen genom att styra vårt beslutsfattande utan att vi märker det och genom att leda till ojämlika val. Rekryteraren kan till exempel omedvetet gynna sökande som påminner om hen själv (s.k. likhetsillusion) eller sökande som förknippas med positiva stereotyper.

Dessutom kan rekryteraren omedvetet underskatta sökande som förknippas med negativa stereotyper. Detta kan till exempel ta sig uttryck som antaganden om sökandens förmåga eller lämplighet utifrån hans namn, kön, ålder eller bakgrund. Slutresultatet är att organisationen kan gå miste om mångfald i olika skeden av rekryteringsprocessen och därmed om potentiella sakkunniga.

## Gå igenom denna minneslistan i var och en om nästa steg i rekryteringsprocessen

1. När platsannonsen görs upp.
2. Före genomgången av ansökningarna.
3. När man fattar beslut om vem som kallas till intervjuer.
4. När man ska intervjua de sökande.
5. Innan eventuella arbetsprover, såsom en portfolio eller showreel, begärs och bedöms.
6. Innan man fattar slutgiltiga beslut om anställning.

Observera att detta är en lista över de vanligaste omedvetna fördomarna och antaganden och att det kan finnas överlappningar mellan dem.

# Minneslista över omedvetna fördomar

---

## Likhets-effekten [affinity bias]

Likhets-effekten innebär en tendens att vid rekrytering undermedvetet gynna personer som delar till exempel samma bakgrund, karaktärsdrag eller intressen som oss.

## Första intrycket-snedvridning [first impression bias]

Rekryteraren kan dra slutsatser om sökandena utifrån deras utseende, namn, röst eller bakgrund redan före intervjun. Detta kan leda till att sökanden gynnas eller avslås utan att hens verkliga kompetens bedöms.

## Haloeffekten [halo effect]

Vid haloeffekten har ett positivt intryck av personen en övergripande inverkan på omdömesförmågan så att vi i rekryteringsprocessen beslutar att granska även hens andra förmågor och karaktärsdrag genom mer positiva linser

## Horneffekten [horns effect]

Horneffekten är motsatsen till haloeffekten, där man utifrån en egenskap eller en antagen egenskap som upplevs som negativ gör en allmän bedömning och drar slutsatser om personen som en helhet. Detta leder till ett överdrivet negativt intryck av personens karaktär eller förmåga i rekryteringsprocessen.

## Snedvridning på grund av stereotyper och perspektiv [perception bias]

Stereotyper som kopplas till vissa grupper kan påverka hur den sökandes kompetens och potential bedöms. Till exempel antaganden kopplade till kön, ålder, etnicitet eller andra bakgrundsfaktorer kan påverka besluten i rekryteringsprocessen negativt (se [namndiskriminering](#) exemplet).

## Bevisningssnedvridning [prove it again bias]

Bevisningssnedvridningar innebär en tendens att av personer som hör till underrepresenterade grupper kräva upprepade bevis på deras kompetens eller bedöma deras kompetens strängare och mer krävande än för representanter för andra grupper.

## Attributionsfördom [attribution bias]

Attributionsfördom innebär en tendens att förklara händelser eller människors beteende utifrån stereotyper i stället för att objektivet bedöma situationen i rekryteringsprocessen. Till exempel att vara försenad skulle vara ett drag i den sökandes kultur.

# Minneslista över omedvetna fördomar

---

## **Bekräftelsefördom [confirmation bias]**

Bekräftelsefördom innebär en tendens att gynna sådan information i rekryteringsprocessen som stöder våra redan tillägnade föreställningar. Det får oss att söka, tolka och minnas information på ett sätt som stärker vårt eget perspektiv, men samtidigt kan det hindra oss från att bedöma situationen opartiskt eller öppet.

## **Överdrivet självförtroende [overconfidence bias]**

Överdrivet självförtroende är en tendens att tänka att de egna förmågorna, kunskaperna eller besluten är bättre än de i verkligheten är. Det kan få oss att överskatta vår kompetens och know-how, vilket kan leda till fel till exempel när vi bedömer situationer eller fattar beslut. Denna illusion kan påverka både hos en sökande och en rekryterare.

## **Moderskaps- eller föräldraskapsfördom [maternal wall bias]**

Moderskaps- eller föräldraskapsfördom innebär fördomar och antaganden som riktas mot arbetssökande som är eller ska blir mammor. Detta kan leda till att deras engagemang, kompetens eller förmåga att klara av arbetsuppgifterna underskattas, vilket på ett undermedvetet sätt kan påverka rekryteringsbesluten eller möjligheterna att avancera i karriären negativt.

## **Förankringseffekten [anchoring bias]**

Förankringseffekten innebär en tendens att förlita sig för mycket på den första information vi fått ("ankaret") och använda den som jämförelsepunkt i våra senare utvärderingar i rekryteringsprocessen. Vid rekrytering kan förankringseffekten leda till att rekryteraren fattar beslut utifrån de uppgifter eller intryck som först erhållits, såsom den sökandes första intervju eller CV.

## Mer information

Minneslistan har producerats av deidei-konsultbyrån på uppdrag av Avaus hållbarhetsprojekt.

[www.deidei.co](http://www.deidei.co)

[hello@deidei.co](mailto:hello@deidei.co)

Avaus initieras av Audiovisual Producers Finland – APFI rf under åren 2023–2025 den audiovisuella branchens hållbarhetsprojekt, som finansierades med EUs Faciliteten för återhämtning och resiliens (RRF).



Finansieras av  
Europeiska unionen

NextGenerationEU