

# „Bei uns zählt nur die Qualifikation“: Talentförderung und Chancengleichheit

Susanne Hamscha

E-Mail: [hamscha@fulbright.de](mailto:hamscha@fulbright.de)

Twitter: @s\_hamscha

LinkedIn: [www.linkedin.com/susanne-hamscha](http://www.linkedin.com/susanne-hamscha)

Podcast: [The Fulbright Diversity Podcast](#)

# Implicit Bias

## Verwendete Bewerbungsfotos und Namen



Sandra Bauer

Erfolgsquote: 18,8 %



Meryem Öztürk

Erfolgsquote: 13,5 %



Meryem Öztürk

Erfolgsquote: 4,2 %

Die Ergebnisse weisen eindeutig auf die - bewusste oder unbewusste - Diskriminierung von Bewerberinnen mit Kopftuch und Migrationshintergrund hin.

Quelle: Weichselbaumer, Doris. *Discrimination against Female Migrants Wearing Headscarves*. IZA DP No. 10217, 2016.

# Diversität im Kontext der Internationalen Mobilität

TOP FIVE MAJOR FIELDS OF STUDY	2016/17	2017/18	% of total	% change
Science, Technology, Engineering & Math	85,786	87,451	25.6	1.9
Business	68,757	71,139	20.8	3.5
Social Sciences	57,081	58,581	17.1	2.6
Foreign Language & Int'l Studies	24,189	24,225	7.1	0.1
Fine or Applied Arts	21,044	23,307	6.8	10.8

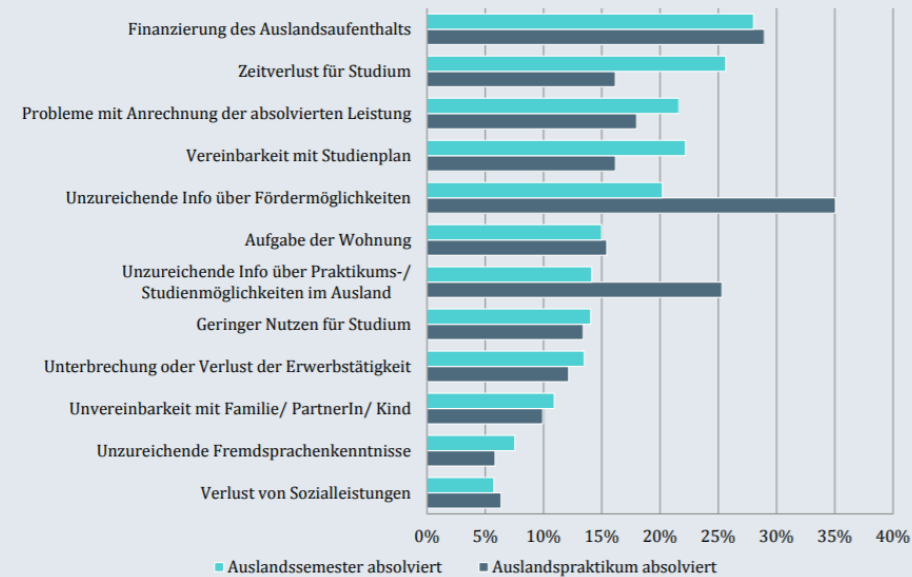
  

RACE/ETHNICITY	2015/16	2016/17	2017/18
White	71.6	70.8	70.0
Hispanic or Latino(a)	9.7	10.2	10.6
Asian or Pacific Islander	8.4	8.2	8.4
Black or African-American	5.9	6.1	6.1
Multiracial	3.9	4.3	4.4
American Indian or Alaska Native	0.5	0.4	0.5
<b>TOTAL U.S. STUDENTS ABROAD</b>	<b>325,339</b>	<b>332,727</b>	<b>341,751</b>

Quellen: IIE Open Doors Report, 2019.

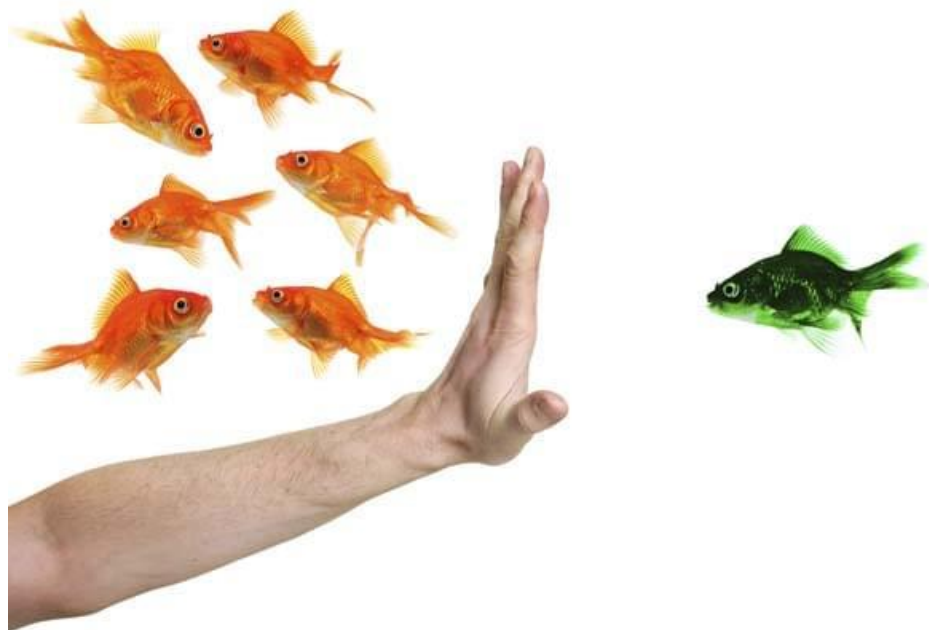
IHS, Internationale Mobilität von Studierenden Zusatzbericht der Studierenden-Sozialerhebung 2015.

**Grafik 18: Eintretene Mobilitätshindernisse von AbsolventInnen eines Auslandsaufenthaltes im Detail**



Mehrfachnennungen möglich. Ausgewiesen sind die Anteile jener Studierenden, die das jeweilige Item auf einer fünfstufigen Skala (1=„sehr problematisch“ bis 5=„gar nicht problematisch“) als sehr problematisch oder problematisch angaben (Kategorien 1 bis 2).  
Quelle: Studierenden-Sozialerhebung 2015.

# Affinity Bias



*Affinity Bias ist die unterbewusste Bevorzugung von Menschen, die uns ähnlich sind*

- Reproduktion und Stärkung vorhandener Strukturen
- Zuschreibung von Qualifikation und Leistung
- Bestätigung der eigenen Leistung

# Default-Einstellung



- Was ist unsere automatische Voreinstellung?
- Mit wem verbinden wir Exzellenz und Prestige?

# Default-Einstellung neu definieren



- Resilienz als Leistungsmesser
- Diversität und Resilienz als „Superpower“

## ***Bounce Forward:***

- *langfristig überleben und prosperieren*
- *kontinuierliche Anpassung an sich verändernde (Umwelt-) Bedingungen*

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Susanne Hamscha

E-Mail: [hamscha@fulbright.de](mailto:hamscha@fulbright.de)

Twitter: @s\_hamscha

LinkedIn: [www.linkedin.com/susanne-hamscha](http://www.linkedin.com/susanne-hamscha)

Podcast: [The Fulbright Diversity Podcast](#)