

Erschienen in: Organisationsberatung, Supervision, Coaching 16 (2), 2009, S. 165-182.
DOI 10.1007/s11613-009-0120-1
Nachdruck mit freundlicher Genehmigung des VS Verlag für Sozialwissenschaften,
Wiesbaden

Das „Hochstaplersyndrom“ in der Wissenschaft

Monika Klinkhammer, Gunta Saul-Soprun

Zusammenfassung: Bei echten Hochstaplern handelt sich um Menschen, die sich akademische Grade erschwindeln. Im Gegensatz dazu sind die Qualifikationen bei denen, die unter dem Hochstaplersyndrom leiden, faktisch und rechtmäßig erworben. Trotzdem fühlen sie sich ihrer Zertifikate nicht würdig und haben Angst vor der „Entlarvung“, wie minderwertig sie sich fühlen. Nach der Zusammenfassung psychologischer Erkenntnisse wird anhand verschiedener Aspekte dargestellt, inwiefern das Hochstaplersyndrom im Hochschulsystem auf nährreichen Boden fällt oder warum viele Wissenschaftler/innen sich oft wie Hochstapler fühlen (müssen). Es folgen Vorschläge, was dies für das Coaching von Wissenschaftler/innen bedeutet bzw. welche methodischen Ansätze bei der Bewältigung des Hochstaplersyndroms angewendet werden können.

Schlüsselwörter: Hochstaplersyndrom, Minderwertigkeitsgefühle, Selbstwertgefühl, Coaching.

The Impostor Syndrome in the Academic and Scientific Area

Abstract: Real impostors are people who obtain their academic degrees by fraud. On the contrary, the qualifications of those who suffer from the impostor syndrome are authentic and legally acquired. Nevertheless, they feel they are not worthy of their certificates and are afraid their feeling of inferiority will be “exposed”. After a summary of psychological findings, it is explained by means of different aspects to what extent the impostor syndrome thrives at higher education institutions and why many (female) academics feel like impostors. Subsequently, the significance of this syndrome in the field of coaching (female) academics is made clear and suggestions of methods to be used in order to successfully cope with the impostor syndrome are given.

Key words: impostor syndrome, sense of inferiority, self-esteem, coaching

Dr. phil. M. Klinkhammer

Postanschrift

Praxis für Supervision, Coaching, Psychotherapie & Weiterbildung, Geisenheimer Str. 6, 14197 Berlin
E-Mail: Monika.Klinkhammer@t-online.de, www.MonikaKlinkhammer.de

Dipl.-Soz. G. Saul-Soprun

Postanschrift

E-Mail: kontakt@academic-consult.de, www.academic-consult.de

1. Einleitung

Spitzenpositionen in Wissenschaft und Forschung sind rar. Diejenigen, die es dorthin geschafft haben, müssen umso leistungsstärker und selbstbewusster sein (insbesondere, wenn sie Frauen sind). So werden sie jedenfalls von ihrer sozialen Umwelt eingeschätzt und wahrgenommen. Es gibt jedoch höchst erfolgreiche Wissenschaftler/innen, die nicht durchgängig solch ein starkes Selbstbewusstsein und Selbstwertgefühl haben, die partiell und phasenweise Angst vor beruflichem Scheitern haben und die, trotz nachgewiesener und anerkannter wissenschaftlicher Spitzenleistungen, sogar Minderwertigkeitsgefühle kennen. Wie ist diese im Coaching nicht selten thematisierte Diskrepanz zu erklären?

Die Psychologie bezeichnet das im Hochschulbereich besonders weit verbreitete Phänomen als Hochstaplersyndrom (*Kets de Vries* 1998): Neben der Selbstverständlichkeit, mit der sie ihre Berufsrolle ausüben, erleben sich erfolgreiche Wissenschaftler/innen in Teilen ihrer Person oder in manchen Situationen, als ob die Umwelt ihre Leistungen besser und stärker einschätzt, als sie wirklich seien; als ob sie „Betrug“ betreiben würden. Sie empfinden, dass ihr Umfeld sie als weit kompetenter und professioneller einstufen als sie sich selbst. Sie fürchten, ihre Leistungen könnten, wenn man hinter ihre „Fassade“ schauen könnte, sich als Hochstapelei und Schwindel herausstellen.

Im Gegensatz jedoch zu realen Hochstaplern, die ihre akademischen Grade tatsächlich erschwindelt, vorgetäuscht oder käuflich erworben haben oder die auf Datenmanipulation oder Ideenraub basieren, haben Wissenschaftler/innen mit einem Hochstaplersyndrom zwar ein Gefühl von Hochstapelei. Ihre Erfolge sind aber durch zahlreiche Qualifizierungen, Publikationen, Zertifikate, Auswahlverfahren, die Führungsposition, die sie innehaben, nachgewiesen, anerkannt und formal juristisch korrekt. Dieses mangelnde Selbstwertgefühl ist teils damit gekoppelt, beruflichen Erfolg eher dem Zufall und Glück zuzuschreiben als dem eigenen Intellekt und der eigenen Spitzenleistung.¹

Wie entstehen solche ambivalenten Selbstwahrnehmungen, Selbstbeurteilungen und spezifischen Minderwertigkeitsgefühle? Wie wir noch ausführen werden, belegen Forschungen mittlerweile, dass die familiäre Sozialisation in bestimmten Familienkonstellationen das Hochstaplersyndrom verursacht. Es entsteht nach unserer Erfahrung jedoch nicht nur in der familiären, sondern auch in der professionellen Sozialisation und Arbeit im Hochschul- und Wissenschaftssystem selbst: Auch die Hochschulsozialisation und die in der Wissenschaft und im Hochschulbereich wirkenden feld- und professionsspezifischen Dynamiken führen dazu, dass Wissenschaftler/innen sich an vielen Stellen ihrer Karriere wie ein/e Hochstapler/in fühlen (müssen). Dabei ist von einer sich gegenseitig verstärkenden Wechselwirkung zwischen dem Subjekt – vor dem Hintergrund seiner (berufs-) biographischen und sozialisationsbedingten Disposition zum Hochstaplersyndrom – und seiner sozialen Umwelt im Hochschulsystem auszugehen.

¹ Zahlreiche Studien bestätigen, dass viele Frauen ihre Wissenschaftskarriere dem Faktor Zufall zuordnen (z.B. *Bock, Braszeit & Schmerl* 1983a, b; *Duka* 1990; *Schultz* 1991; *Onnen-Isemann & Oßwald* 1991; *Bauer u.a.* 1993; *Macha u.a.* 2000: 152-176).

2. Psychologische Erkenntnisse zum Hochstaplersyndrom

2.1 Das Hochstaplersyndrom – was wir darunter verstehen wollen

Ausgangspunkt der Diskussion zum Hochstaplersyndrom ist eine Untersuchung der Psychologinnen *Pauline Rose Clance und Suzanne Imes* aus dem Jahr 1978 mit dem Titel: „The Impostor Phenomenon in High Achieving Woman: Dynamics and Therapeutic Intervention“. Sie hatten über 150 Frauen befragt, die Studienabschlüsse in verschiedenen Disziplinen erworben hatten, die respektierte Expertinnen in ihren Feldern oder Studentinnen waren, die wegen ihrer akademischen Exzellenz Aufmerksamkeit erregten. Trotz aller erreichten akademischen Grade, wissenschaftlicher Ehren, großen Erfolgs bei standardisierten Tests, Lob und Aufmerksamkeit von Kollegen und respektierten Autoritäten fühlen sich diese Frauen nicht erfolgreich. Sie empfanden sich als Hochstaplerinnen. Die Autorinnen erklärten sich die Entwicklung dieses Gefühls aufgrund frühkindlicher Dynamiken und späterer Beeinflussung durch gesellschaftlich stereotyp Geschlechterrollen.

Viele begabte und erfolgreiche Menschen aus allen Berufsgruppen, insbesondere jedoch solche mit höherem Bildungsniveau und qualifizierten Abschlüssen, leiden unter dem Hochstaplersyndrom. Auffällig ist die Häufung, wenn sie eine neue Aufgabe übernehmen. Tests haben gezeigt, dass 70 Prozent der Bevölkerung vorübergehende, flüchtige Hochstaplergefühle kennen (*Matthews* 1984, zit. n. *Pinker* 2008: 248). Eine Studie über zufällig ausgewählte amerikanische Psychologinnen kam zu dem Ergebnis, dass sich 60 Prozent wie Hochstaplerinnen fühlten (*Gibbs, Reid & De Vries* 1984, zit. n. *Pinker* 2008: 248). Frauen sind nach den Ergebnissen der meisten Untersuchungen zum Hochstaplersyndrom häufiger betroffen als Männer. So zeigen Forschungen aus den USA, dass dort ungefähr ein Drittel aller Hausärzt/innen sich als Hochstaplerinnen bzw. Hochstapler bezeichnen: Sie fühlten sich nicht so intelligent oder kompetent, wie andere Personen es ihnen zuschrieben. Dieses Phänomen traf für Ärztinnen wiederum häufiger zu als für Ärzte (*Oriel, Plane & Mundt* 2004: 248).

2.2 Wie geben sich Menschen, die unter dem Hochstaplersyndrom leiden?

Es handelt sich in der Regel um sympathisch wirkende, zurückhaltende Personen, die lieber in der zweiten Reihe stehen. Sie erscheinen eher unauffällig, aber ohne sie geht gar nichts. Sie scheuen auch vor schwierigen Aufgaben nicht zurück, getrieben von der Angst, die Liebe und Anerkennung von anderen Menschen zu verlieren, wenn sie keine besondere Leistung bringen. Es fällt ihnen allerdings schwer, zu genießen und zu feiern. „Nur selten erfahren sie die Freude, die Befriedigung und das Gefühl der Erfüllung, das sich normalerweise mit dem Erfolg einstellen müsste. Ihre Symptome können in unnatürlich hohem Elend, großer Angst und Depression gipfeln. Zeitweise sind die Opfer völlig hilflos und ohne Hoffnung. „Was ich auch tue – es ist nicht genug. Ein wirklicher

Erfolg wird mir nie zuteil', denken sie. Sie schämen sich ihrer Zweifel und halten ihre Empfindungen gewöhnlich geheim“ (Clance 1988: 37 f.).

Bei der Arbeit, die sie tun, machen sie sich alles immer ein wenig komplizierter, als es zur Lösung der Aufgabe notwendig wäre. Sie betreiben dabei verhältnismäßig viel Aufwand für eigentlich Unwichtiges, d.h. sie können oft nicht unterscheiden, wann eine besondere Anstrengung notwendig ist und wann ein normaler Aufwand auch genügen würde. Sie sind fest der Meinung, alles, was sie tun, ist nichts wert, wenn es nicht am Rande der Erschöpfung erreicht wurde. Die Sorge, sich blamieren zu können, ist übermächtig, die Vorstellung, sich selbst in eine beschämende Situation zu bringen, spornt zu immer höheren Leistungen und zu immer größerer Perfektion an. Diese Menschen leiden auch sehr unter beschämenden Situationen, die anderen widerfahren.

Ihre Leistungsfähigkeit ist allseits bekannt. Wenn es etwas Aufwändiges zu tun gibt, fällt ihr Name garantiert. Sie haben immer mehr Ergebnisse vorzuweisen als andere. Lob oder Bewunderung weisen sie aber ehrlich bescheiden zurück und sagen, sie hätten nur getan, was der Sache dienlich gewesen sei, und außerdem hätten sie von allen Seiten Unterstützung und Hilfe bekommen. Ihr Hauptbemühen richtet sich danach, auf keinen Fall auffällig zu machen, welches vermeintliche Geheimnis sie hüten. Ihr Hochstaplersyndrom bestimmt ihr gesamtes Denken und Handeln. Sie entwickeln verschiedene typische Verhaltensweisen, die einzeln oder auch kombiniert vorkommen können.

2.3 Hochstapler-Typen nach Harvey

Nach *Harvey* unterscheiden wir folgende sechs Typen (*Harvey & Katz* 1985: 36-58):

- (1) *Die Workaholics*: Arbeitswut ist eine Art, mit dem Hochstaplersyndrom umzugehen. Workaholics arbeiteten hart, um nur daraus gute Ergebnisse zu erklären. Sie fangen normalerweise weit vor dem notwendigen Termin mit den Vorbereitungen an und denken an alle möglichen Eventualitäten. Sie möchten nicht in die Situation kommen, dass auch nur eine Frage offen bleibt. Nie würden sie unvorbereitet zu einem Termin erscheinen, um erst einmal zu hören, was überhaupt gewünscht oder gebraucht wird. Nach vollbrachter Tat genießen sie nicht den gelungenen Auftritt, sondern bleiben an einem kleinen Kritikpunkt hängen, der ihnen die gesamte Veranstaltung nicht als ganz und gar vollkommen erscheinen lässt. Mit vermehrter Anstrengung stürzen sie sich in die nächste noch perfektere Vorbereitung.
- (2) *Die magischen Denker/innen*: Durch sachfremdes Tun oder Lassen glauben die magischen Denker/innen Einfluss auf das Ergebnis ihrer Bemühungen nehmen zu können. Ein gutes Beispiel für magisches Denken liegt vor, wenn eine Doktorandin allen Ernstes behauptet, ihre gute Note bei der mündlichen Prüfung sei nur aufgrund der Tatsache zu erklären, dass sie ein rotes Kleid getragen habe.
- (3) *Die Bescheidenen*: Die Bescheidenen haben große Probleme, Komplimente zu ihrer Arbeit oder zu ihrem Auftreten anzunehmen. Sie können ein Lob für erbrachte Leistung nicht einfach gelassen mit einem erfreuten „Oh, danke schön“ annehmen und sich daran freuen. Sie bringen immer Antworten mit Einschränkungen ins Spiel, z.B. dass sie viel Unterstützung von anderen bekommen hätten oder dass die Umstände günstig waren.

- (4) *Die Charmanten*: Die Charmanten sind Menschen, in deren Gegenwart sich andere wohl fühlen. Sie sind attraktiv, sozial kompetent und warmherzig. Eine leichte Aura von Flirt umgibt sie. Sie kommen gut an und sind deswegen auch der Meinung, aufgrund ihres Charmes ihre Ziele zu erreichen. Sie vergessen dabei, dass vor allem ein gutes Arbeitsergebnis für eine langfristige Zusammenarbeit notwendig ist.
- (5) *Die Chamäleons*: Eine gewisse Anpassung an das übliche Auftreten im jeweiligen Beruf ist für die meisten Menschen selbstverständlich. Überanpassung führt aber dazu, dass die Betroffenen gar kein eigenes Verhaltensrepertoire entwickeln, sondern sich ihren jeweiligen Umgebungen wie ein Chamäleon anverwandeln. Die Befürchtung, sich unpassend zu benehmen, ist so groß, dass die ganze Aufmerksamkeit darauf gerichtet ist, sich angemessen zu benehmen.
- (6) *Die Einfühlsamen*: Wenn ein Mensch die Fähigkeit entwickelt hat, noch bevor jemand anderes überhaupt einen Wunsch geäußert hat, ihm diesen erfüllen zu wollen, ja wie ein Flaschengeist nur dafür gemacht scheint, Wünsche von den Lippen abzulesen, dann handelt es sich um eine besonders einfühlsame Persönlichkeit. Die Gefahr besteht allerdings darin, dass diese Personen von ihren eigenen Bedürfnissen absehen.

2.4 Wie entsteht das Hochstaplersyndrom?

Clance & Imes (1978) haben weiße Mittelklasse- und Oberschichtsfrauen in verschiedenen Staaten der USA im Alter von 20 bis 45 Jahren untersucht. Sie befassen sich deswegen in ihrer Einteilung nicht mit der Schichtzugehörigkeit, sondern mit frühkindlichen Erfahrungen in der Ursprungsfamilie. Es handelt sich nicht um Aussagen über Aufsteigerinnen, sondern um solche Frauen, die sich bereits in einem privilegierten Milieu befinden. Aufgrund der starken Orientierung an der sozialen Herkunft in Deutschland (*Hartmann* 2002) wäre es aufschlussreich, zu erforschen, ob das Hochstaplersyndrom auch bei Studentinnen, Doktorandinnen und Wissenschaftlerinnen auftaucht, die als Erste in ihrer Familie eine akademische Karriere anstreben.

Clance & Imes haben beobachtet, dass die Hochstaplerinnen typischerweise in zwei Gruppen eingeteilt werden können, die jeweils in Verbindung mit der frühkindlichen Familiengeschichte stehen. Sie lehnen sich an die individualpsychologische Sichtweise von *Alfred Adler* an, der von der starken Beeinflussung des Lebensstils eines Kindes aufgrund der frühen Zuschreibungen von Eigenschaften durch die Eltern ausgeht (*Harvey & Katz* 1985: 243):²

Gruppe 1: „In der einen Gruppe befinden sich Frauen mit Geschwistern oder nahen Verwandten, die als das ‚intelligente‘ Mitglied der Familie bezeichnet werden. Jeder dieser Frauen wird im Gegensatz dazu direkt oder indirekt mitgeteilt, dass sie die ‚Empfindsame‘ oder ‚Einfühlsame‘ und sozial Geschickte in der Familie ist. Die Implikation

² Spannend ist in diesem Zusammenhang auch das „Minderwertigkeitsgefühl“ nach *Adler*. Dessen Auswirkung auf die Entwicklung insbesondere der weiblichen Identität beschreibt *Alice Rühle-Gerstel* bereits 1932. Die Ausarbeitung eines von uns vermuteten Zusammenhangs zwischen Minderwertigkeitsgefühlen und Hochstaplerinnensyndrom muss einem späteren Zeitpunkt vorbehalten bleiben.

der Familienmitglieder ist, dass sie niemals beweisen kann, vergleichbar begabt zu sein wie ihre Geschwister, gleichgültig was sie auch intellektuell leistet. Ein Teil von ihr glaubt diesem Familienmythos, ein anderer Teil möchte ihn widerlegen. Die Schule gibt ihr die Möglichkeit, sich und ihrer Familie zu beweisen, dass sie helle ist. Sie fühlt sich gut wegen ihrer Darstellung dort und sie hofft, ihre Familie möge anerkennen, dass sie mehr sein kann als einfühlsam und charmant. Leider scheint die Familie unbeeindruckt zu sein und schreibt die größere Intelligenz weiterhin dem ‚begabten‘ Geschwister zu, dessen akademischer Auftritt im Vergleich oftmals ärmlicher ausfällt. Auf der einen Seite fühlt sich eine Frau, die sich als Hochstaplerin empfindet, getrieben, Beweise für ihre intellektuelle Kompetenz zu liefern. Auf der anderen Seite denkt sie, ihre Familie habe vielleicht doch recht. Und sie beginnt sich zu fragen, ob sie ihre gute Einstufung der genauen Einschätzung der Erwartungen ihres Lehrers wegen erhalten hat und ihrem sozialem Geschick oder ihrem weiblichen Charme zu verdanken hat. So nimmt das Hochstaplerinnensyndrom seinen Lauf“ (Clance & Imes 1978: 3).

Gruppe 2: „Eine andere Familiendynamik setzt sich bei der zweiten Gruppe von Frauen mit Hochstaplerinnensyndrom in Gang. Die Familie vermittelt dem Mädchen den Eindruck, sie sei überragend in jeder Hinsicht – bezüglich Verstand, Persönlichkeit, Erscheinungsbild und Fähigkeiten. Es gibt nichts, was sie nicht kann, wenn sie es möchte, und sie kann es mit Leichtigkeit. Sie bekommt eine Anzahl von Beispielen erzählt, wie sie ihre Frühreife als Kind oder Kleinkind gezeigt hat. Sie hat zum Beispiel früh sprechen und lesen gelernt oder konnte Kinderreime aufsagen. In den Augen ihrer Familienmitglieder ist sie perfekt. Das Kind macht die Erfahrung, dass es nicht alles kann, was es will. Es hat Schwierigkeiten, bestimmte Dinge zu erreichen. Es fühlt sich genötigt, die Erwartungen seiner Familie zu erfüllen, obwohl es weiß, dass es das nicht für immer durchhalten kann. Weil es so über die Maßen für alles gelobt wurde, beginnt es an der Wahrnehmung seiner Person durch die Eltern zu zweifeln. Mehr noch, es beginnt an sich selbst zu zweifeln. Wenn das Kind in die Schule kommt, werden seine Zweifel über seine Fähigkeiten intensiviert. Obwohl es außerordentliche Ergebnisse erreicht, muss es lernen und üben, um so gut zu sein. Da es die Definition seiner Eltern kennt, es habe seine Erfolge mit Leichtigkeit zu realisieren, befürchtet es, diesen Standard nicht erfüllen zu können: Es kommt zu der Überzeugung, es müsse dumm sein. Es ist kein Genie, deswegen muss es ein intellektueller Hochstapler sein“ (ebd.).

2.5 Der Hochstapler-Test

Wenn man befürchtet, selbst vom Hochstaplerinnensyndrom betroffen zu sein, kann man als erste Annäherung ein kleinen „Impostor Syndrome Quiz“ im Internet auf der Seite von Dr. Valerie Young durchführen (Young 2008). Wesentlich aufwändiger, dafür auch aussagekräftiger, ist der reliable und valide Test „Harvey Impostor Phenomenon (IP) Scale“, von Joan C. Harvey (Harvey & Katz 1985: 245), der nicht in deutscher Übersetzung vorliegt. Als dritte und im Coaching mit Wissenschaftlerinnen besser durchführbare Möglichkeit erscheint uns der Test von Pauline Rose Clance (1988: 28-32) geeignet (siehe Exkurs).

3. Organisations- und professionsbezogene Erklärungsansätze

3.1 Erklärungsansätze auf der Ebene der Organisation

Die Hochschulsozialisation ist durch jahrelange Bewertungs- und Prüfungsrituale gekennzeichnet, die bis ins mittlere Lebensalter reichen. Durch die aktuellen Hochschulformen werden zwar längerfristig die durchschnittlichen Qualifizierungszeiten oder das Einstiegsalter in eine Professur reduziert. Jedoch sind, z. B. durch die Einführung von Juniorprofessuren und befristeten Professuren, zahlreiche zusätzliche Evaluationen eingeführt worden. Diese vor dem Hintergrund der Verbesserung der Qualität von Lehre nachvollziehbaren Bewertungsprozeduren führen auf der Ebene des Subjekts zu einer Dauerprüfungssituation, die eben auch die Gefahr eines Scheiterns birgt. Zudem impliziert diese Evaluationskultur, dass Karriere in der Wissenschaft und Hochschule allein von messbaren und objektiv überprüfbaren Leistungen abhängig sei. Jedoch wissen wir durch zahlreiche Studien der Hochschulforschung und der Frauen- und Genderforschung, dass Leistung zwar ein wesentliches, bei weitem jedoch nicht das einzige Kriterium für eine Hochschulkarriere ist. Karriererelevant sind ebenso z. B. die soziale Herkunft (Hartmann 2002; Bourdieu 1983, 1992), der Einfluss von Netzwerken und Seilschaften (Zimmermann 2000) und das biologische Geschlecht (Beaufays 2003).

Die Hochschulkultur tradiert auch eine Kultur der Entwertung: „Bewertung“ geschieht im Hochschulbereich oft nicht nur sach- und leistungsorientiert, sondern Person bezogen und wird hier weniger auf konkretes Verhalten, sondern auf die gesamte Person und Persönlichkeit gerichtet. Manche wissenschaftlichen hoch konkurrenz geführten Diskurse gleichen eher einem verbalen Schlachtfeld als einer die Person und die Sache differenzierenden Kommunikation mit einem menschlich wohlwollenden und kommunikationspsychologisch betrachteten adäquaten Feedback.

3.2 Erklärungsansätze auf der Ebene der Profession und Hochschulsozialisation

These: (Psychische) Krisen in der Wissenschaftskarriere sind „normal“: Schreibkrisen, Identitätskrisen, Krisen im Betreuungsverhältnis, thematische Krisen, Motivationskrisen etc.³ Sie dürfen jedoch nicht öffentlich kommuniziert werden, allenfalls im Rückblick auf der Höhe der Karriere und nachdem sie bewältigt wurden.

Jede/r Wissenschaftler/in kennt krisenhafte Phasen in der Karriere und in Forschungsprojekten. Diese aber werden bzw. müssen tendenziell geleugnet oder abgespalten werden, um nicht in Gefahr zu geraten, als defizitär und für eine Professur nicht geeignet zu erscheinen. So schlummert das Wissen um die eigene „Schwäche“, um Gefühle von Angst vor Scheitern oder auch das real erlebte Scheitern im Innenleben verborgen weiter. Können diese Gefühle nicht als real anerkannt, ausgedrückt und damit auch bearbeitet werden, wirken sie im Unbewussten weiter. Das Subjekt weiß aber um

³ Vgl. Stock u.a. 2006: 129-134; Knigge-Illner 2002; Kruse 1997; Klinkhammer 2004.

ihre Existenz, fürchtet einen unkontrollierten Ausbruch und dass „es“ – die Hochstapellei – herauskommen könnte.

These: Die Wissenschaftskarriere verlangt eine Identitätsbalance zwischen C 4 (bzw. W 3) und Hartz IV. Ein Ausstieg aus der Professorenlaufbahn und ein Umstieg in der Wissenschaftskarriere wird vom Subjekt gleichermaßen wie vom beruflichen Umfeld tendenziell mit einem Abstieg = „Versagen“ bewertet bzw. abgewertet.

Der Weg der Wissenschaftskarriere ist für das Subjekt unsicher und brüchig. Viele Arbeitsverhältnisse sind prekär, also befristet und unterbezahlt. Dieser unsichere soziale Status während der einzelnen Etappen des Karriereaufbaus birgt das erhöhte Risiko, sich in der Berufsidentität zwischen den Extrempolen „auf dem Weg zur Professur“ einerseits und dem Scheitern andererseits zu befinden. Wissenschaftler/innen wissen um das erhöhte Risiko, von dauerhafter Arbeitslosigkeit oder unter Umständen sogar Sozialhilfebedürftigkeit betroffen zu werden. Einschlägige Ergebnisse der Arbeitslosenforschung (z.B. Ulich 1987; Vonderach, Siebers & Barr 1992) sowie der Frauengesundheitsbericht der Bundesregierung aus dem Jahr 2002 (BMFSFJ 2002: 428-434) zeigen, dass dieser drohende Statusverlust sich schnell auf das psychosoziale Befinden, insbesondere auf das Selbstwertgefühl, auswirken kann.

In der Phase (drohender) formaler Arbeitslosigkeit – real arbeiten viele Wissenschaftler/innen in unbezahlten Zeiten weiter in Forschungsprojekten, an ihren Qualifizierungsarbeiten oder wissenschaftlichen Publikationen in der Hoffnung auf Erfolg oder eine weitere vorübergehende Finanzierung bis zur Berufung – kann das Gefühl hochzustapeln nachvollziehbarer Weise besonders stark sein: Man tut so, als ob man weiter Wissenschaftler/in ist (und ist es ja irgendwie auch) und grenzt sich in der Identität von anderen Arbeitslosen ab. Dabei weiß man, ggf. auch durch real erlebte Beispiele von „gescheiterten“ Kolleg/innen, wie dünn der Grat zwischen wissenschaftlichem Aufstieg und sozialem Abstieg ist (Klinkhammer 2004, 2007a).

Die objektiv wie strukturell gegebenen Bedingungen der Universitätskarriere werden durch das subjektiv und individuell konstruierte Ideal in Form eines professionellen „Über-Ichs“ (Macha 1992: 197) noch verstärkt. In der wissenschaftlichen Welt hat sich ein durch eine androzentristisch geprägte Wissenschaftstradition beeinflusster „Mythos des Wissenschaftlers“ entwickelt: „Die Wissenschaft ist die anspruchsvollste Tätigkeit, die man ausüben kann. (...) Der Wissenschaftler muss Genie besitzen (...) und fühlt sich dem Anspruch der Wahrheit verpflichtet. (...) Er ist dynamisch und stets im Dienst, Freizeit benötigt er nicht. Er kennt keinen Unterschied von Tag und Nacht, denn der Geist kennt keine Zeiteinteilung. Forschen ist meist eine einsame Tätigkeit, und sie verlangt Opfer von der Familie, weil alles hinter den Erfordernissen der Forschung zurückstehen muss. Nur der Wissenschaftler wird sich durchsetzen, der diesem Bild entspricht. In ihm zeigt sich die Berufung, versagt er, so fehlt ihm diese“ (Macha 1992: 198).

Trotz der Irrealität dieses Mythos prägt er als ungeschriebener Leitsatz unbewusst das Denken und Handeln sowie die Ansprüche an die eigene Arbeit. Wissenschaft wird als „Berufung“ gesehen, in der es einerseits gilt, allwissende Expert/in zu sein. Andererseits ist es, insbesondere im Zeitalter der Informations- und Wissensgesellschaft, nicht mehr möglich, ein die eigene Disziplin vollständig umfassendes Wissen zu besitzen. Auch dieser unauflösbare Widerspruch im eigenen professionellen Anspruch produziert ein Gefühl von Hochstapellei.

These: Ohne (zeitweise und situativ) hochzustapeln, kann man in der Wissenschaft keine Karriere machen.

In der Hochschulsozialisation ist es, deutlich stärker als in anderen Professionen, erforderlich, an den Übergängen zwischen den einzelnen Qualifizierungsphasen so zu tun, als sei man schon in der nächst höheren Qualifizierungsstufe etabliert: Eine Post-doc, die neu auf eine Juniorprofessur berufen wird, spielt zu Beginn ihre Rolle als Professorin, ohne diese neue berufliche Rolle und damit auch neue Identität schon verinnerlicht zu haben. Sie wird kaum die vielen Fragen, die mit der neuen Position verbunden sind, offen formulieren, sondern eher souverän verdecken.

Karriere in der Wissenschaft bedarf der Performance, eines professoralen Auftritts und der Selbst-PR: Selbstbewusst, souverän, fachkompetent, hochschuldidaktisch geschickt, argumentativ und methodisch überzeugend, gleichsam als Person sympathisch und charismatisch – so oder so ähnlich müssen Auftritte bei Tagungen oder in der wissenschaftlichen Community ankommen. Wissenschaftler/innen treten dabei mehr oder weniger in ihrer Berufsrolle auf, spielen eine Rolle. Haben sie gleichzeitig den Anspruch an sich, authentisch zu sein, so kann auch dies eine ambivalente emotionale Anspannung produzieren und ein Hochstaplersyndrom nähren.

Auch die hochschulspezifische professionelle Sozialisation, die entsprechend dem *Habitusansatz* (Bourdieu 1983, 1992, 1997a, b, 1998) eine regelrechte Inkorporierung, also Anpassung von Wissenschaftler/innen an den professoralen Habitus verlangt, kann je nach eigener Sozialisation und dem Status der Herkunftsfamilie als normal oder als die anderen betrügend erlebt werden und somit ein bis ins Unbewusste, den Kern und Körper einer Person betreffendes Hochstaplersyndrom verstärkend wirken. Der Faktor Gender bewirkt, dass sich für Wissenschaftlerinnen die Wirkung des Habitus fundamentaler auswirkt (Bourdieu, Dölling & Steinrück 1997).

These: Die Personalentwicklung an Hochschulen ist in den Anfängen: Die Hochschulkultur hat traditionell keine Kultur der Entwicklung neuer Führungskräfte.

Der Wechsel in einen höheren Status kann kaum erprobt werden. „Neu als Führungskraft“ zu sein, insbesondere wenn man ein/e Externe/r ist, ist generell eine paradoxe Situation: die Menschen führen zu sollen, die schon länger vor Ort im Feld tätig sind und auf die man als neue Professorin gleichsam angewiesen ist (Schreyögg 2002). Durch das vielfach noch praktizierte Hausberufungsverbot in Universitäten ist diese Situation gang und gäbe.

Auf die Situation „Neu als Professor/in“ und Führungskraft werden Wissenschaftler/innen kaum vorbereitet. In dieser für jede Person zunächst einmal herausfordernden und teils schwierigen Situation müssen neu berufene Professor/innen sich als souverän und stark präsentieren, obwohl dies oft nicht ihrer Berufserfahrung und emotionalen Situation entspricht. Sie müssen sozusagen hochstapeln. Ihnen fehlt der Raum, sich selbstreflexiv mit Statusübergängen auseinanderzusetzen, sich mit Kolleg/innen in ähnlichen beruflichen Übergangssituationen auszutauschen, sich gegenseitig zu stärken und zu unterstützen. Die Implementierung von in der freien Wirtschaft selbstverständlich genutzten Beratungsformaten wie Coaching, Supervision oder Organisationsentwicklung oder von Trainings z. B. für neu berufene Führungskräfte steckt im Hochschulbe-

reich noch in den Kinderschuhen: Coaching und Supervision sind unbekannt oder werden oft mit Psychotherapie gleichgesetzt.

3.3 Erklärungsansätze auf der Ebene der Berufsrolle(n)

These: Das aufgrund von Rollenvielfalt und -widersprüchen erforderliche Balancing fördert das Hochstaplersyndrom.

Wissenschaftler/innen müssen den besonderen, vielschichtigen und komplexen Erwartungen an ihre Berufsrolle gerecht werden. An die klassischen Aufgaben von Forschung und Lehre sind mittlerweile vielfältige zusätzliche Aufgaben angedockt. So gilt es, Forschungsprojekte zu managen, dabei Personalführung und -entwicklung zu beherrschen sowie Marketing und Drittmittelakquise zu betreiben. Lehrtätigkeit verlangt neben fachlichen und didaktischen Kompetenzen Führungskompetenz, pädagogische Fähigkeiten und Beratungskompetenz. Die zunehmenden Aufgaben in der Hochschulselbstverwaltung beinhalten die Leitung oder das Engagement in hochschulinternen wie -externen Gremien und die aktive Beteiligung an Studienreformen. Hinzu kommen die Rollen als Vorgesetzte/r, Prüfer/in, als Mentor/in, Gutachter/in, Kolleg/in, Tagungsleiter/in, Autor/in, Praktiker/in etc. Sie werden ergänzt von den im privaten Bereich anzusiedelnden Rollen, wie z. B. die der Elternrolle. Die Berufsrolle und ihre einzelnen Funktionen unterliegen aktuell auch durch die strukturellen Reformen im Hochschulbereich sowie der Ausweitung der „Wissensgesellschaft“ (Konrad & Schumm 1999) einem grundlegenden Wandel. Beispielsweise gilt es durch die Einführung von Master- und Bachelorstudiengängen die Lehrtätigkeit inhaltlich und konzeptionell grundlegend neu zu gestalten, was auch Konsequenzen auf die Gestaltung der Hochschullehrerrolle hat (Klinkhammer 2004, 2007b). Der permanente Wandel der Berufsrolle Wissenschaftler/in bzw. Hochschullehrer/in erfordert so das Management teils unlösbarer Widersprüche und Konflikte. Letztlich impliziert dieses Management der Rollenvielfalt und Rollenwidersprüche, den einzelnen Rollensegmenten oder Erwartungen der Umwelt mal mehr und mal weniger zu entsprechen, oder anders herum betrachtet, mal mehr und mal weniger zu enttäuschen. Es gilt, immer wieder im beruflichen wie im privaten Alltag ein „Enttäuschungsgleichgewicht“ (Buchinger 2000) herzustellen, also dauerhaft Enttäuschungen zu balancieren. Wird dieses Enttäuschen vom Subjekt weniger als für die Rolle von Führungskräften normal und eher als ein Täuschen im Sinne von „Betrügen“ oder „Versagen“ gewertet, nährt dies im Subjekt ein Hochstaplersyndrom.

Ebenso ist zu bedenken, dass die berufliche Identität für die meisten Professionen – auch für die Profession Wissenschaft – durch die rasanten Veränderungen der Arbeitswelt generell ins Wanken gerät (Buchinger 2000): Berufsbiographien und Berufsbilder bzw. Rollen sind nicht mehr durch Kontinuität und eindeutige Profilierung gekennzeichnet. (Berufliche) Identität ist „alltägliche Identitätsarbeit“ (Keupp & Höfer 1997). Das Subjekt muss seine Work-Life-Balance kontinuierlich managen und dabei die verschiedenen „Säulen von Identität“ aufrechterhalten (Petzold 1993). Dabei kann allenfalls das „Enttäuschungsgleichgewicht“ zwischen den Erwartungen, Anforderungen, subjektiven Bedürfnissen und situativen Erfordernissen aus den verschiedenen Lebens- und Arbeitsbereichen hergestellt werden (Buchinger 2000).

3.4 Gender-bezogene Erklärungsansätze

These: Die Frauen sind durch ihre zahlenmäßige Unterrepräsentation in universitären Führungsfunktionen sichtbar. Die auf sie projizierten gender-spezifischen Erwartungen sind stärker als bei Männern. „Das Geschlecht läuft immer mit“ (Schultz 1991).

Frauen werden – bedingt durch die „doppelte Sozialisation“ (Knapp 1990) bzw. doppelte Vergesellschaftung (Becker-Schmidt 1987) und durch den Minderheitenstatus (Kanter, Schultz) – nicht auf Führungspositionen im Berufsleben vorbereitet. Das Hochstaplersyndrom steigt mit der Karriereleiter an: Je höher die Position, in die eine Wissenschaftlerin kommt, desto größer ist die Angst, „entlarvt“ zu werden. Frauen müssen diese ambivalente und double-bind-Situation managen, also einerseits auf die traditionelle Frauenrolle getrimmt zu sein, andererseits darauf, sich wie im Hochschulbereich auch aktuell politisch gefordert und gefördert als High Potentials durchsetzen zu sollen. Deshalb ist ihre Angst vor Machtpositionen deutlich stärker als bei Männern. Auch die aktuelle Exzellenzinitiative impliziert neben dem Elitebewusstsein die Förderung von Frauen. Folge davon ist, dass Frauen nie sicher sein können, wie das Umfeld ihre Auswahl in die Führungsposition bewertet: ob sie aufgrund des nachgewiesenen Profils und ihrer Leistung oder wegen des Geschlechts (oder wegen beidem) ausgewählt wurden. Somit sind auch erfolgreiche und gut etablierte Professorinnen öffentlich angreifbar: Sie können schnell als Fehlbesetzung abgewertet werden.

4. Was bedeutet dies für Supervision und Coaching? Methodische Herausforderungen und Bausteine⁴

Wissenschaftler/innen, die ein Hochstaplersyndrom mit ins Coaching bringen, sind nicht psychisch krank, sondern in der Regel völlig „normal“: Kets de Vries (2009) kommt sogar aktuell zu dem Ergebnis, dass fast jede/r zweite Erwachsene im Lauf seines Lebens einmal am Hochstaplersyndrom leidet. Coaching ist dabei, insbesondere in der Einstiegs- und Diagnosephase sowie in Krisensituationen, deutlich von Psychotherapie abzugrenzen. In den Fällen, in denen das Maß des „Normalen“ überschritten ist, muss Coaching an eine Psychotherapie weiter verweisen, kann ggf. jedoch ergänzend weiter durchgeführt werden. Auch ist hier eine Krisenintervention, z. B. durch Information, Aufklärung und „Normalisierung“ ratsam.

Methodisch bieten sich im Coaching vielfältige für dieses Thema gut geeignete Ansätze an, aus denen hier nur einige exemplarisch genannt werden. Der Ansatz der ressourcen- und lösungsorientierten Beratung, der in vielen Beratungsformaten schnell adaptiert wurde, ist im Coaching mit vom Hochstaplersyndrom betroffenen Wissenschaftler/innen nicht nur Gewinn bringend, sondern unverzichtbar. Eine konsequente, auf die Ressourcen der Coachee ausgerichtete Haltung des Coach, unterstützt die/den Coachee, den Fokus auf eben diese Ressourcen und Stärken und nicht auf die (vermeintlichen) Defizite zu richten. So kann z.B. anhand der „Säulen der Identität“ (Petzold 1993) systematisch eruiert werden, in welchen Bereichen ein/e Coachee Ressour-

⁴ Siehe auch Klinkhammer 2004.

cen aufweist und damit ein Gegengewicht zu eher als defizitär erlebten Bereichen geschaffen werden.

Auch die auf dem Ansatz der Transaktionsanalyse (*Berne 1967*) beruhende Arbeit mit dem „Inneren Team“ (*Schultz von Thun 1998*) unterstützt Coachees, einen Zugang zu ihren vielfältigen inneren Stimmen und damit auch Kompetenzen zu bekommen und der Stimme der Hochstaplerin damit weniger Raum zu geben. Empfehlenswert ist auch die Arbeit mit inneren Bildern, die die subjektive und emotionale Vielfalt verstärken. Sie verdeutlichen, dass im inneren Erleben „die Stimme der Hochstaplerin“ eine von vielen ist; sie jedoch den „inneren Chor“ oft anführt oder ihr mehr Raum gegeben wird, als angemessen wäre.

Die Erstellung eines eigenen Kompetenzprofils, die Durchführung einer Potenzialanalyse (z. B. *Hesse & Schrader 2004*) kann – über den praktischen Nutzen für das Profiling in Bewerbungs- und Berufungsverfahren hinaus – ebenso das Bewusstsein für die Vielschichtigkeit der professionellen, fachlichen wie sozialemotionalen Kompetenzen und somit gleichsam das eigene Selbstwertgefühl stärken.

Die Arbeit an und mit der Berufsbiographie ist ebenso empfehlenswert: Zu reflektieren, welche enorme Relevanz die Herkunftsfamilie für die wissenschaftliche Karriere bis in die Gegenwart hat, zu wissen, welches „kulturelle“ und „soziale Kapital“ man mitbringt und welche Auswirkungen dies auf den „professionellen Habitus“ und den eigenen „Platzierungssinn“ im wissenschaftlichen Feld hat (*Zimmermann 2000; Bourdieu 1983, 1992, 1997a*), kann für viele Karriere-relevante und schwierige Situationen in der Scientific Community sehr erhellend sein. Ergänzend kann der jeweilige biographisch bedingte „Karriereanker“ erforscht werden (*Schein 1992*). Ebenso bietet sich die Arbeit mit Familien- und Systemaufstellungen an, um zu ergründen, welche verborgenen Familienmuster und Lasten man tradiert hat und welche Auswirkungen dies auf das eigene Verhalten in aktuellen beruflichen sozialen Systemen hat. Insbesondere bieten sich – nicht nur für Frauen – Strategien an, welche die Selbstwirksamkeit und das eigene Selbstbewusstsein stärken und die in der Beratungspraxis vielfach beschrieben wurden (z. B. *Mindell 2000; Nitsche 2000; Franck 2003; Clarke 1994; Asgodom 1999*). In sehr praxisnaher Weise macht *Edding (2002)* deutlich, wie Frauen in Organisationen „einflussreicher werden“ können.

Ein weiterer Ansatz ist die Analyse bzw. die Förderung beim gezielten Aufbau sozialer Beziehungen und beruflicher Netzwerke: Soziale Unterstützung – vor allem, dass mindestens eine nahe stehende oder als Vorbild gewählte Person die Arbeit einer (Nachwuchs-) Wissenschaftlerin wertschätzt – scheint für die berufliche Identität von Frauen besonders prägnant: „Schon ein einziger Mensch, der den Bedeutungsgehalt ihrer Arbeit schätzt, kann einen identitätsfernen Beruf in einen bereichernden und verankernden Aspekt weiblicher Identität verwandeln“ (*Josselson 1991: 192*). Zudem ist die Situation vieler Führungskräfte generell - für Frauen im besonderen Maße - durch Einsamkeit geprägt (*Krumpholz 2004; Schreyögg 2002*). Diese Erkenntnisse in das Coaching mit einzubeziehen, zu analysieren, welche Personen eine Coachee und ihre besonderen Leistungen wirklich wertschätzen und anerkennen, kann sehr fruchtbar und unterstützend gegen Hochstaplersyndrome sein. Zentral im Coaching – nicht nur vor dem Hintergrund des dargestellten Workaholic-Typen – sind zudem Ansätze der

Gesundheitsförderung, der Stressbewältigung (Kaluza 2005) und des Umgangs mit Burnout (Stadler 2006, Burisch 2006, Fengler 2009) und Arbeitssucht.

Selbstverständlich gilt es, im Einzelfall gemeinsam zu ergründen, wie das Hochstaplersyndrom entstanden und geformt ist, wann es wie wirkt und vor allem, was bei der individuellen Bewältigung hilfreich ist. Jedoch Coachees zu verdeutlichen, was ein Hochstaplersyndrom ist, welche Forschungsergebnisse und Erklärungsansätze es dazu gibt, ihnen zu vermitteln, dass sie mit ihren Hochstaplergefühlen „in bester Gesellschaft“ sind, kann sehr erleichternd und das individuelle Hochstaplersyndrom abmildernd wirken. In diesem Sinne hoffen wir, mit diesem Beitrag einige praxisrelevante Anregungen für das Coaching mit Wissenschaftler/innen zu geben.

Exkurs: Der Hochstapler-Test⁵

Der Hochstapler-Test besteht aus 20 Fragen, die in fünf Alternativen angekreuzt werden können. Daraus ergibt sich eine bestimmte Punktzahl. Er soll helfen zu bestimmen, ob eine Person das Symptom aufweist oder nicht, und wenn ja, in welchem Ausmaß sie daran leidet. Die Fragen sollen so ehrlich wie möglich und ohne langes Überlegen gegeben werden. Die Bewertung 1 bedeutet, dass die vorhergehende Feststellung überhaupt nicht zutrifft, die die Bewertung 5 bedeutet, dass sie vorhergehende Feststellung absolut zutrifft; die Antwort 2, 3 oder 4 heißt, dass die Behauptung selten, manchmal oder oft zutreffen kann. Die jeweilige Bewertungszahl zeigt auch die Anzahl der Punkte, d.h. für die Bewertung 5 gibt es 5 Punkte.

Ich habe oft bei einem Test oder eine Aufgabe Erfolg gehabt, obwohl ich vorher Angst hatte zu versagen.

1 2 3 4 5

Ich kann den Eindruck erwecken, tüchtiger zu sein, als ich bin.

1 2 3 4 5

Wenn möglich, vermeide ich, jemanden zu beurteilen, und mir graut davor, beurteilt zu werden.

1 2 3 4 5

Wenn Leute mich wegen einer Leistung loben, fürchte ich, ihren Erwartungen in Zukunft nicht entsprechen zu können.

1 2 3 4 5

Manchmal denke ich, meine gegenwärtige Position oder meinen momentanen Erfolg erlangt zu haben, weil ich zur richtigen Zeit am richtigen Platz war oder die richtigen Leute kannte.

1 2 3 4 5

Ich habe Angst, dass Leute, die mir wichtig sind, herausbekommen, dass ich nicht so fähig bin, wie sie glauben.

1 2 3 4 5

⁵ Der Hochstapler-Test ist entnommen und z. T. wörtlich zitiert aus Clance (1988: 28-32).

Ich neige dazu, mich mehr an meine weniger guten als an meine besten Leistungen zu erinnern.

1 2 3 4 5

Ich erledige selten ein Vorhaben oder eine Aufgabe so gut, wie ich gern möchte.

1 2 3 4 5

Manchmal spüre oder glaube ich, dass der Erfolg in meinem Leben oder meinem Beruf auf einen Irrtum beruht.

1 2 3 4 5

Es fällt mir schwer, Komplimente oder Lob wegen meiner Intelligenz oder meiner Leistungen entgegenzunehmen.

1 2 3 4 5

Zeitweise ist mir klar, dass ich meinen Erfolg einer Art von Glück zu verdanken habe.

1 2 3 4 5

Zeitweise bin ich enttäuscht über meine gegenwärtigen Leistungen und finde, dass ich viel mehr hätte erreichen müssen.

1 2 3 4 5

Manchmal habe ich Angst, dass die anderen merken, wie wenig ich eigentlich weiß und kann.

1 2 3 4 5

Ich fürchte oft, bei einer neuen Aufgabe oder Anforderungen zu versagen, obwohl mir im Allgemeinen gelingt, was ich versuche.

1 2 3 4 5

Wenn mir etwas gelungen ist und meine Leistung anerkannt wird, beginne ich zu zweifeln, dass ich das Erreichte wiederholen kann.

1 2 3 4 5

Wenn ich für eine Leistung viel Lob und Anerkennung bekomme, neige ich dazu, die Wichtigkeit dessen, was ich vollbracht habe, herunterzuspielen.

1 2 3 4 5

Ich vergleiche meine Fähigkeiten mit denen meiner Kollegen und stelle fest, dass die anderen vermutlich intelligenter sind als ich.

1 2 3 4 5

Ich mache mir oft Sorgen, dass mir ein Vorhaben nicht gelingt oder dass ich eine Prüfung nicht bestehe, obwohl andere beachtliches Vertrauen in mein Können setzen.

1 2 3 4 5

Wenn ich befördert werden soll oder mir irgendeine Art der Anerkennung bevorsteht, zögere ich, darüber zu reden, bis es tatsächlich geschehen ist.

1 2 3 4 5

Ich fühle mich schlecht und entmutigt, wenn ich in Situationen, die große Leistungen erfordern, nicht „der (oder die) Beste“ oder wenigstens „ganz besonders gut“ bin.

1 2 3 4 5

- 1 – überhaupt nicht zutreffend
- 2 – selten
- 3 – manchmal
- 4 – oft
- 5 – absolut zutreffend

Auswertung

Zur Auswertung werden die Punkte aller Antworten zusammengezählt. Wenn Sie 40 oder weniger Punkte erreicht haben, haben Sie kaum Hochstaplermerkmale, werden 41 bis 60 Punkte erreicht, sind Sie leicht vom Hochstapler-Phänomen (HP) betroffen, eine Punktzahl zwischen 61 und 80 bedeutet, dass Sie häufig unter Hochstaplergefühlen leiden, und eine Summe, die über 80 liegt, zeigt an, dass Sie sehr stark von HP betroffen sind. Je höher die Punktzahl ist, desto öfter und schwerwiegender greift das Hochstapler-Phänomen in das Leben eines Menschen ein.

Wenn Sie im Test zu jenen mit einer mittleren oder hohen Punktzahl gehören, denken Sie daran, dass Sie nicht allein sind. Viele erfolgreiche Menschen haben ganz ähnliche Ergebnisse. Es ist auch wichtig zu wissen, dass man keine pathologische Krankheit hat, die zwangsläufig zur Selbstzerstörung führt, nur weil man unter starken HP-Gefühlen leidet. Das Hochstapler-Phänomen deutet einzig und allein auf eine Beeinträchtigung der Fähigkeit eines Menschen hin, sein Talent zu akzeptieren und seinen Erfolg zu genießen. Und es deutet auf ungewöhnliche Zweifel und Ängste im Leben dieses Menschen hin. Wegen dieser Gefühle schränken HP-Leiden of ihre Ziele ein und verharren in Positionen, die unter ihrem Leistungsniveau liegen.

Die Betroffenen sind es im Allgemeinen müde, sich mit so vielen Zweifeln und Kümernissen abzulagen, und sie wünschen sich, ihre Gaben realistisch einschätzen zu können. Vor allem aber sehnen sie sich danach, ihren Erfolg genießen zu können – sie wollen sich ihres Lebens freuen.

Literatur

- Asgodom, S. (1999). *Eigenlob stimmt. Erfolg durch Selbst-PR*. München: Econ.
- Beaufays, S. (2003). *Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft*. Bielefeld: transcript.
- Becker-Schmidt, R. (1987). Die doppelte Vergesellschaftung die doppelte Unterdrückung: Besonderheiten der Frauenforschung in den Sozialwissenschaften. In: I. Wagner, L. Unterkirchner (Hrsg.), *Die andere Hälfte der Gesellschaft* (S. 10-29). Wien: Verlag des österreichischen Gewerkschaftsbundes.
- Berne, E. (1967). *Spiele der Erwachsenen*. Reinbek: Rowohlt.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Gesundheit (BMFSFJ) (Hg.) (2002): *Verbundprojekt zur gesundheitlichen Situation von Frauen in Deutschland. Untersuchung zur gesundheitlichen Situation von Frauen in Deutschland*. Stuttgart, Berlin: Kohlhammer.

- Bock, U., Braszeit, A., Schmerl, C. (Hrsg.) (1983). *Frauen an den Universitäten* (S. 153-228). Weinheim: Beltz.
- Bourdieu, P. (1983). Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: R. Kreckel (Hrsg.), *Soziale Ungleichheiten* (S. 183-198). Göttingen: Schwartz & Co.
- Bourdieu, P. (1992). *Homo academicus*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Bourdieu, P. (1997a). Männliche Herrschaft revisted. *Feministische Studien* Heft 2, S. 88-98.
- Bourdieu, P. (1997b). Die männliche Herrschaft. In: I. Dölling, B. Kraus (Hrsg.), *Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis* (S. 153-117). Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Bourdieu, P. (1998). *Vom Gebrauch der Wissenschaft. Für eine klinische Soziologie des wissenschaftlichen Feldes*. Konstanz: UVK.
- Bourdieu, P., Dölling, I., Steinrücke, M. (1997). Eine sanfte Gewalt. Pierre Bourdieu im Gespräch mit Irene Dölling und Margareta Steinrücke. In: I. Dölling, B. Kraus (Hrsg.), *Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis* (S. 218-230). Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Buchinger, K. (2000). Skizzen zur Frage der Identität. *Gruppendynamik und Organisationsberatung* 4, 383-407.
- Burisch, M. (2006). *Das Burnout-Syndrom*. Berlin: Springer.
- Clance, P.R. (1988). *Erfolgreiche Versager. Das Hochstapler-Phänomen*. München: Heyne.
- Clance, P.R., Imes, S. (1978). Georgia State University, Atlanta The Impostor Phenomenon in High Achieving Woman: Dynamics and Therapeutic Intervention. *Psychotherapy, Theory, Research and Practice*, 15 (3).
- Clarke, D. (1994). *Betrifft: Beruf. Überlebensstrategien für Frauen*. Frankfurt/M.: Fischer.
- Dressel, G., Langreiter, N. (2005). WissenschaftlerInnen scheitern (nicht). In: S. Zahlmann, S. Scholz (Hrsg.), *Scheitern und Berufsbiographie. Die andere Seite moderner Lebensgeschichte* (S. 107-126). Gießen: Psychosozial.
- Duka, B. (1990). *Biographiekonzept und wissenschaftlicher Werdegang. Narrative Interviews mit befristet beschäftigten und aus dem Hochschuldienst ausgeschiedenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern*. Dissertation. Dortmund.
- Edding, C. (2002). *Einflussreicher werden. Vorschläge für Frauen*. München: Gerling Akademie.
- Fengler, J. (2001). *Helfen macht müde. Zur Analyse und Bewältigung von Burnout und beruflicher Deformation*. Stuttgart: Pfeiffer.
- Frank, N. (2003). *Fit für den Auftritt. Selbstbewusst reden, souverän diskutieren, überzeugend präsentieren*. München: dtv.
- Gibbs, M.S., Reid, K.A., De Vries, S. (1984). *Instrumentality and the Impostor Phenomenon*. Paper presented at the meeting of the American Psychological Association, Toronto.
- Hartmann, M. (2002). *Der Mythos von den Leistungseliten. Spitzenkarrieren und soziale Herkunft in Wirtschaft, Politik, Justiz und Wissenschaft*. Frankfurt/M.: Campus.
- Harvey, J.C., Katz, C. (1985). *If I'm So Successful. Why Do I Feel Like a Fake? The Impostor Phenomenon*. New York: New York: Springer.
- Hesse, J., Schrader, H.C. (2004). *Was steckt wirklich in mir? Der Potenzialanalyse-Test*. Frankfurt/M.: Eichborn.
- Josselson, Ruthellen (1991) *Der Weg zu mir*. Frauen beschreiben ihr Selbst. Köln: Edition Humanistische Psychologie.
- Kaluza, G. (2005). *Stressbewältigung*. Berlin: Springer.
- Kets de Vries, M.F.R. (1998). *Führer, Narren und Hochstapler. Die Psychologie der Führung*. Stuttgart: Klett.

- Kets de Vries, M. (2009) zit. nach Gruner+Jahr-Frauenmagazin *emotion* Ausgabe 1/2009. (Originaltext: Gruner+Jahr, emotion Digitale Pressemappe: <http://www.presseportal.de/pm/61113> Pressemappe via RSS : http://www.presseportal.de/rss/pm_61113.rss2.)
- Keupp, H., Höfer, R. (1997). *Identitätsarbeit heute. Klassische und aktuelle Perspektiven der Identitätsforschung*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Klinkhammer, M. (2004). *Supervision und Coaching für Wissenschaftlerinnen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. Dissertation.
- Klinkhammer, M. (2007a). Zwischen C 4 und Hartz IV: Supervision und Coaching für Wissenschaftler/innen. In: N. Tomaschek (Hrsg.), *Perspektiven systemischer Entwicklung und Beratung von Organisationen* (S. 260-275). Heidelberg: Carl-Auer.
- Klinkhammer, M. (2007b). Perspektivwechsel durch (Selbst-)Reflexion. Supervision und Coaching im Kontext der Hochschullehre. In: B. Behrend, H.-P. Voss, J. Wildt (Hrsg.), *Neues Handbuch Hochschullehre* (L 3.4/1-30). Berlin: Raabe.
- Knapp, G.-A. (1990). Zur widersprüchlichen Vergesellschaftung von Frauen. In: E.-H. Hoff (Hrsg.), *Die doppelte Sozialisation Erwachsener. Zum Verhältnis von beruflichem und privatem Lebensstrang* (S. 17-52). Weinheim, München: DJI.
- Knigge-Illner, Helga (2002): *Der Weg zum Dokortitel*. Strategien für die erfolgreiche Promotion. Frankfurt a.M.: Campus.
- Konrad, Wilfried/Wilhelm Schumm (Hg.): (1999): *Wissen und Arbeit*. Neue Konturen von Wissensarbeit. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Krimmer, H., Stallmann, F., Behr, M., Zimmer, A. (2004). *Karrierewege von Professor/innen an Hochschulen in Deutschland*. (Hrsg. vom Projekt Wissenschaftskarriere). Münster: www.wissenschaftskarriere.de.
- Krumpholz, D. (2004). *Einsame Spitze. Frauen in Organisationen*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Kruse, Otto (1997): *Keine Angst vor dem leeren Blatt*. Ohne Schreibblockaden durchs Studium. Frankfurt a.M.: Campus.
- Macha, Hildegard (1992): Wissenschaftlerinnen in der Bundesrepublik. In: Barbara Geiling-Maul/Hildegard Macha/Heidi Schrutka-Rechtenstamm/Anne Vechtel (Hg.): *Frauenalltag. Weibliche Lebenskultur in beiden Teilen Deutschlands*, Köln, S. 189-214.
- Macha, H. u.a. (2000). *Erfolgreiche Frauen – Wie sie wurden, was sie sind*. Frankfurt/M., New York: Campus.
- Matthews, G.M. (1984). *Impostor Phenomenon: Attribution for Success and Failure*. Paper presented at the American Psychological Association, Toronto.
- Mindell, P. (2000). *Starke Frauen sagen, was sie wollen*. Kreuzlingen, München: Hugendubel.
- Nitsche, I. (2000). *Abenteuer Karriere. Ein Survival-Guide für Frauen*. Reinbek: rororo.
- Franck, Norbert (2003): *Fit für den Auftritt*. Selbstbewusst reden, souverän diskutieren, überzeugend präsentieren. München: dtv.
- Onnen-Isemann, C., Oßwald, U. (1991). Aufstiegsbarrieren für Frauen im Universitätsbereich. In: Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.), *Schriftenreihe Studien zu Bildung und Wissenschaft*, 99. Bad-Honnef: Bock.
- Oriel, K., Plane, M.B., Mundt, M. (2004). Family Medicine Residents and the Impostor Phenomenon. *Family Medicine*, April 2004.
- Petzold, H. (1993). *Integrative Therapie*. Paderborn: Junfermann.
- Pinker, S. (2008). *Das Geschlechter-Paradox. Über begabte Mädchen, schwierige Jungs und den wahren Unterschied zwischen Männern und Frauen*. München. DVA.
- Rühle-Gerstel, A. (1932). *Das Frauenproblem der Gegenwart. Eine psychologische Bilanz*. Leipzig: Hirzel.

- Schein, E. (1992). *Karriere-Anker. Die verborgenen Muster in Ihrer beruflichen Entwicklung.* (Zu beziehen über: Lanzenberger, Loos, Stadelmann Verlags GmbH, Bessungerstr. 30-32, 64285 Darmstadt).
- Schlegel, F. (1799). *Ueber die Philosophie. An Dorothea.* Ort: Verlag
- Schreyögg, A. (2002). *Konflikt-Coaching. Anleitung für den Coach.* Frankfurt/M.: Campus.
- Schultz, D. (1991). *Das Geschlecht läuft immer mit ... Die Arbeitswelt von Professorinnen und Professoren.* Pfaffenweiler: Centaurus.
- Schulz von Thun, F. (1998). *Miteinander Reden: Das „innere Team“ und situationsgerechte Kommunikation.* Reinbek: Rowohlt.
- Stadler, P. (2006). *Das Phänomen Burnout und was man dagegen tun kann.* Download: www.lgl.bayern.de/arbeitschutz/arbeitspsychologie/doc/burnout2006.pdf.
- Stock, Steffen/Patricia Schneider/Elisabeth Peper/Eva Molitor (2006): *Erfolgreich promovieren. Ein Ratgeber von Promovierten für Promovierende: Ein Ratgeber Von Promovierten.* Springer: Berlin.
- Ulich, Dieter (1987): *Entwicklung und Krise. Zur Psychologie der seelischen Gesundheit.* München: PVU.
- Vonderach, Gerd/Ruth Siebers/Ulrich Barr (1992): *Arbeitslosigkeit und Lebensgeschichte. Eine empirische Untersuchung unter jungen Langzeitarbeitslosen.* Opladen: Leske + Budrich.
- Young, V. (2008). *The Impostor Syndrome. Finding a Name for the Feelings.* <http://impostorsyndrome.com>.
- Zimmermann, K. (2000). *Spiele mit der Macht in der Wissenschaft. Passfähigkeit und Geschlecht als Kriterien für Berufungen.* Berlin: edition sigma.
- Zschirnt, C. (2005). *Keine Sorge, wird schon schief gehen. Von der Erfahrung des Scheiterns – und der Kunst, damit umzugehen.* München: Goldmann.

Monika Klinkhammer, Dr. phil., Sozial- und Erziehungswissenschaftlerin, selbstständige Tätigkeit im Bereich Supervision, Coaching, Training und Psychotherapie. Schwerpunkte: Training für (neu berufene) Professor/innen und Führungskräfte, Karriereplanung und Profilierung in der Profession Wissenschaft, Promotions- und Habilitations-Coaching, Berufungstraining, Hochschuldidaktik sowie Gendermainstreaming an Hochschulen. Mitglied im Coachingnetz-Wissenschaft (www.coachingnetz-wissenschaft.de).
E-Mail: Monika.Klinkhammer@t-online.de, www.MonikaKlinkhammer.de.

Gunta Saul-Soprun, Dipl.-Soz., Individualpsychologische Beraterin (DGIP), Gründerin von ACADEMIC CONSULT®. Sie bietet Veranstaltungen, Trainings, Beratung und Coaching rund um die Promotion und für den weiteren wissenschaftlichen Werdegang an. Neben ihrer freiberuflichen Tätigkeit als Coach für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und für Frauen in Führungspositionen ist sie Kfm. Geschäftsführerin im Ausbildungsprogramm Psychologische Psychotherapie an der Goethe-Universität Frankfurt am Main. Mitglied im Coachingnetz-Wissenschaft (www.coachingnetz-wissenschaft.de). E-Mail: kontakt@academic-consult.de und www.academic-consult.de