

COACHING- MÖGLICHKEITEN BEIM IMPOSTOR- SYNDROM

*"WIE BIN ICH HIERHERGEKOMMEN?
WANN WERDEN SIE FESTSTELLEN, DASS ICH
TATSÄCHLICH EIN HOCHSTAPLER BIN UND MIR
ALLES WEGNEHMEN?"*

TOM HANKS

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
2. Was ist das Impostor-Syndrom?	2
3. Charakteristische Merkmale des Impostor-Syndroms	2
4. Anzeichen für ein Impostor-Syndrom	5
5. Ursachen des Hochstapler-Syndroms	6
6. Wer ist besonders vom Impostor-Syndrom betroffen?	6
7. Coachingansätze im Umgang mit dem Impostor-Syndrom	7
8. Fazit	9
Literaturverzeichnis	11

1. Einleitung

Manche Themen begegnen einem ganz beiläufig und lassen einen dann nicht mehr los. Vor etwa drei Jahren bin ich beruflich zum ersten Mal auf den Begriff „Impostor-Syndrom“ gestoßen. Damals schon hatte mich das Thema fasziniert, u.a., weil ich mich selbst darin wiedererkannte.

In vielen Gesprächen mit Freunden, Familie oder mit Kolleginnen und Kollegen wurde dann deutlich, dass das Impostor-Syndrom durchaus weit verbreitet ist. Schätzungen zufolge erleben ca. 70 % der Menschen dieses Gefühl mindestens einmal im Leben¹. Also kennt es fast jeder, auch wenn es selten konkret benannt wird.

Vor kurzem dann tauchte der Begriff bei einem Übungskoaching während des Ausbildungswochenendes wieder auf. Dabei hat es mich überrascht, wie wenig bekannt das Phänomen tatsächlich ist. Gleichzeitig wurde mir bewusst, wie relevant dieses Thema für die Coachingpraxis ist.

Diese Arbeit soll daher einen Überblick über das Impostor-Syndrom geben und aufzeigen, wie wir Coaches damit umgehen und Klienten gezielt begleiten können. Sie ist bewusst praxisorientiert und erhebt keinen wissenschaftlichen Anspruch. Zur besseren Lesbarkeit verwende ich durchgängig das generische Maskulinum.

¹ Sakulku/ Alexander, 2011. S. 73

2. Was ist das Impostor-Syndrom?

Das Impostor-Syndrom (auch Hochstapler-Phänomen) beschreibt ein psychologisches Phänomen, bei dem Betroffene massive Selbstzweifel hinsichtlich eigener Fähigkeiten, Leistungen und Erfolge haben und glauben, dass sie anderen vorgemacht haben, sie seien kompetenter, als sie es tatsächlich sind. Erfolge werden häufig äußeren Umständen wie Glück, Zufall oder wohlwollend anderen zugeschrieben. Lob und Anerkennung durch Dritte können paradoxerweise das Gefühl verstärken, „nicht echt“ zu sein oder nur geschickt getäuscht zu haben.²

„Women who experience the impostor phenomenon maintain a strong belief that they are not intelligent; in fact, they are convinced that they have fooled anyone who thinks otherwise.“³

Der Begriff wurde 1978 von den Psychotherapeutinnen und Professorinnen Pauline Rose Clance und Suzanne Imes geprägt. An ihrer Fakultät beobachteten sie, dass vor allem intelligente, leistungsstarke Frauen ihren Erfolg nicht mit ihrer Kompetenz in Verbindung brachten⁴. Da sie sich auf Frauen bei ihren Beobachtungen fokussiert hatten, gingen sie auch ursprünglich davon aus, dass das Phänomen vor allem Frauen betrifft. Heute weiß man, dass es keine Geschlechterunterschiede gibt.

Nach Clance handelt es sich bei dem Impostor-Syndrom nicht um eine psychische Störung im klinischen Sinn, sondern um eine Beeinträchtigung des psychischen Wohlbefindens. Entsprechend wird das Impostor-Syndrom als eine kognitive Wahrnehmungsverzerrung in Bezug auf die eigene Leistungsfähigkeit eingeordnet. Das Impostor-Erleben ist bei den Betroffenen unterschiedlich ausgeprägt und kann erhebliche Auswirkungen auf Lebensqualität und berufliches Handeln haben.⁵

3. Charakteristische Merkmale des Impostor-Syndroms

Clance beschreibt sechs potenzielle Merkmale, aus denen sich das Profil des Impostor-Syndroms zusammensetzt. Das Vorhandensein dieser Merkmale bei

² Vgl. Artikel in Wikipedia (Internetlink siehe Literaturverzeichnis)

³ Vgl. Clance/Imes, 1978. S. 241

⁴ Vgl. Clance/Imes, 1978. S. 241f

⁵ Vgl. Das Hochstapler Syndrom: Mangelnde Selbstanerkennung (Internetlink siehe Literaturverzeichnis)

Betroffenen ist unterschiedlich. Je intensiver jedoch das Impostor-Erleben bei einer Person ist, desto mehr Merkmale gibt es.⁶

3.1 Der Impostor-Kreislauf

Der Impostor-Kreislauf ist eines der zentralsten Merkmale des Impostor-Syndroms. Betroffene reagieren auf jede neue leistungsbezogene Aufgabe (z.B. ein neues Projekt oder eine Schulaufgabe) mit Angst. Diese Angst führt entweder zu übermäßiger Vorbereitung oder zunächst zur Prokrastination, gefolgt von hektischer Vorbereitung. Nach dem Abschluss der Aufgabe verspüren die Betroffenen zunächst ein Gefühl der Erleichterung und Erfüllung, aber diese guten Gefühle halten nicht lange an. Der Erfolg wird nicht als Ergebnis der eigenen Fähigkeiten anerkannt, sondern auf andere Faktoren zurückgeführt: Entweder auf Fleiß und Anstrengung (aufgrund des hohen Arbeitseinsatzes) oder auf reines Glück (bei Prokrastination). Diese Überzeugungen führen dazu, dass der Impostor-Kreislauf verstärkt wird.

Ein Muster für den Impostor-Kreislauf ist die Überarbeitung. Auch wenn Betroffene dieses Überarbeitungsmuster erkennen, fällt es ihnen oft schwer, diesen Kreislauf zu durchbrechen. Denn häufig sind sie fest davon überzeugt, dass sie scheitern würden, wenn sie nicht genau diesen intensiven, oft übermäßigen Arbeitsstil beibehalten.⁷

Darstellung des Impostor-Kreislaufs

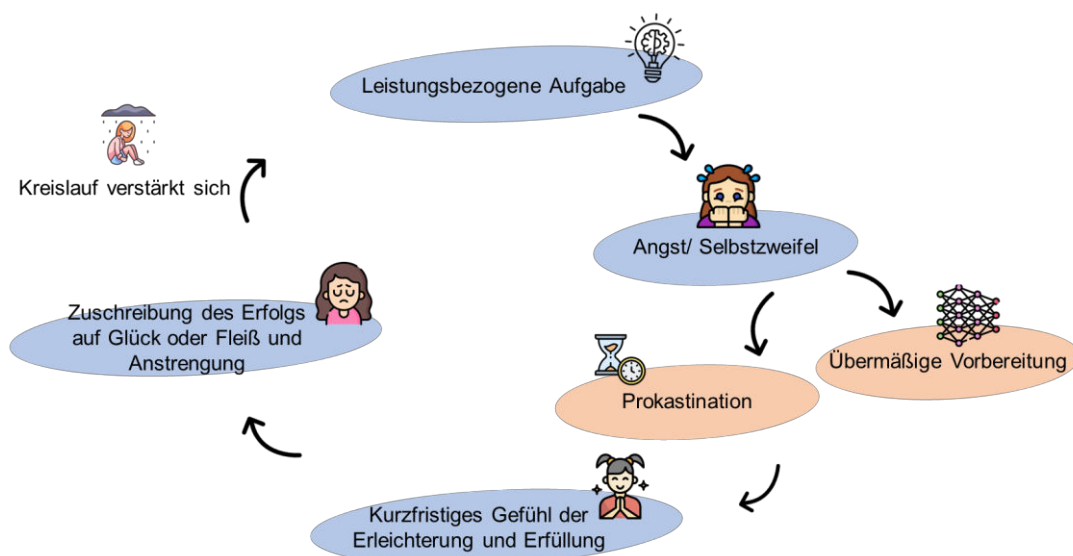


Abb: Eigene Darstellung

⁶ Sakulku/ Alexander, 2011. S. 75

⁷ Sakulku/ Alexander, 2011. S. 76

3.2 Das Bedürfnis, außergewöhnlich oder der Beste zu sein

Betroffene setzen sich selbst unter enormen Druck, besser sein zu müssen. Clance beobachtete, dass Betroffene während ihrer gesamten Schulzeit zwar oft die Besten der Klasse waren, jedoch sich in einem größeren Umfeld (z. B. Universität), herausstellt, dass sie objektiv nicht die besten sind. Die Folge ist, dass sich Betroffene als Versager fühlen.⁸

3.3 Superwoman/Superman Aspekte

Dieses Merkmal beschreibt Personen mit einem stark ausgeprägten Perfektionismus. Sie haben den inneren Anspruch, in allen Lebensbereichen stets fehlerfrei und leistungsstark zu sein. Sie setzen sich selbst unter enormen Druck, alles perfekt zu machen. Wenn sie ihre hohen Erwartungen nicht erfüllen können, fühlen sie sich schnell überfordert und sind enttäuscht. Sie neigen dann dazu, ihre Leistung übermäßig negativ zu bewerten und sich als Versager zu fühlen.⁹

3.4 Angst vor Misserfolg

Betroffene fürchten ein mögliches Versagen, wenn sie vor einer leistungsbezogenen Aufgabe stehen. Versagensangst ist ein grundlegendes Motiv der meisten Betroffenen vom Impostor-Syndrom. Um das Risiko eines möglichen Scheiterns zu minimieren, bereiten sich Betroffene übermäßig vor.¹⁰

3.5 Leugnung der eigenen Kompetenz und Abwertung von Lob

Betroffene führen ihren Erfolg in größerem Maße auf externe Faktoren zurück. Sie haben Schwierigkeiten, ihren Erfolg zu verinnerlichen und Lob zu akzeptieren. Darüber hinaus konzentrieren sie sich auf Beweise oder entwickeln Argumente, um weiterhin von ihrer Unfähigkeit überzeugt zu sein.¹¹

⁸ Sakulku/ Alexander, 2011. S. 77

⁹ Sakulku/ Alexander, 2011. S. 77

¹⁰ Sakulku/ Alexander, 2011. S. 77

¹¹ Sakulku/ Alexander, 2011. S. 77

3.6 Angst vor Erfolg

Betroffene befürchten, für ihren Erfolg von anderen abgelehnt zu werden. Sie fühlen sich schuldig, weil sie sich durch ihre Leistungen „anders“ oder nicht mehr zugehörig erleben. Gleichzeitig befürchten sie, dass mit dem Erfolg neue Erwartungen und Anforderungen verbunden sind, denen sie möglicherweise nicht mehr gerecht werden können. Aus Angst, beim nächsten Mal die Leistung nicht wieder erbringen zu können und damit „entlarvt“ zu werden, zögern sie oft, zusätzliche Verantwortung zu übernehmen.¹²

4. Anzeichen für ein Impostor-Syndrom

Clance und Imes beschreiben Depressivität, Ängstlichkeit, fehlendes Selbstvertrauen und Frustration als zentrale Symptome des Impostor-Syndroms.¹³ Hinzu kommen weitere typische Anzeichen wie ausgeprägte Selbstzweifel, ein geringes Selbstwertgefühl, starke Versagensängste sowie sehr hohe Ansprüche an sich selbst – bis hin zu perfektionistischem Verhalten.

Diese psychische Belastung kann sich auch auf körperlicher Ebene bemerkbar machen. Nicht selten klagen Betroffene über Kopfschmerzen, Schlafstörungen, Magen-Darm-Beschwerden oder Bluthochdruck. Diese somatischen Beschwerden stehen häufig in engem Zusammenhang mit dem inneren Stress und der ständigen Anspannung, die das Impostor-Erleben begleiten. Wird die psychische Situation der Betroffenen stabiler, lassen in der Regel auch die körperlichen Symptome nach.¹⁴

Im Coaching können diese Signale wichtige Hinweise darauf sein, dass nicht bloß übliche Selbstzweifel vorliegen, sondern möglicherweise ein ausgeprägtes Impostor-Syndrom. Das gezielte Wahrnehmen und Ansprechen dieser Anzeichen kann ein wertvoller Einstieg in die gemeinsame Reflexion leisten und eine vertiefende Bearbeitung ermöglichen.

¹² Sakulku/ Alexander, 2011. S. 78

¹³ Vgl. Clance/Imes, 1978. S. 242

¹⁴ Vgl. Das Hochstapler Syndrom: Mangelnde Selbstanerkennung (Internetlink siehe Literaturverzeichnis)

5. Ursachen des Impostor-Syndroms

Die Ursachen des Impostor-Syndroms sind vielseitig und eine Kombination aus genetischer Veranlagung und Umwelteinflüssen. Zum einen spielt demnach eine bestimmte Persönlichkeits-struktur eine Rolle. Besonders Menschen mit einer eher ängstlichen oder introvertierten Persönlichkeit sowie Personen mit geringem Selbstwertgefühl neigen dazu, das Impostor-Syndrom zu entwickeln.

Zum anderen können äußere Einflüsse wie neue Lebenssituationen, ungewohnte Umgebungen oder bestimmte familiäre Konstellationen eine Rolle spielen. Zum Beispiel, wenn in der Familie ein hoher Leistungsdruck herrscht und der eigene Wert stark an sichtbare Erfolge geknüpft wird. Zusätzlich können Rollenzuschreibungen innerhalb der Familie das Phänomen verstärken¹⁵: Wird innerhalb der Familie ein Geschwisterkind als das ‚intelligente‘ Mitglied wahrgenommen, während ein anderes vor allem für soziale Fähigkeiten oder äußere Merkmale gelobt wird, kann bei Letzterem der Eindruck entstehen, dass seine späteren Erfolge weniger auf eigener Leistung als auf äußeren Umständen beruhen.¹⁶

6. Wer ist besonders vom Impostor-Syndrom betroffen?

Das Impostor-Syndrom ist ein weit verbreitetes Phänomen. Studien zeigen, dass rund 70 % aller Menschen im Laufe ihres Lebens zumindest einmal das Gefühl hatten, ihren Erfolg nicht verdient zu haben, und das unabhängig von Geschlecht, Alter oder Intelligenz. Es handelt sich demnach um ein weit verbreitetes Phänomen, das viele Menschen (phasenweise) begleitet.

Besonders häufig tritt das Impostor-Erleben in leistungsorientierten Kontexten auf: in der Schule, während der Ausbildung, im Studium oder im Berufsleben¹⁷. Gerade dort, wo Leistung sichtbar und vergleichbar wird, wächst der innere Druck, den eigenen Erfolg rechtfertigen zu müssen. Auffällig ist auch, dass das Syndrom vor allem bei Menschen mit höherem Bildungsniveau oder qualifizierten Abschlüssen anzutreffen ist. Demnach sind Wissenschaftler oder hochqualifizierte Fach- und

¹⁵ Stangl, W. (Internetlink siehe Literaturverzeichnis)

¹⁶ Vgl. Clance/Imes, 1978. S. 242f

¹⁷ Sakulku/ Alexander, 2011. S. 73

Führungskräfte sind überdurchschnittlich häufig davon betroffen. Studien zufolge kennen etwa 50 bis 60 % der Führungskräfte das Gefühl nur allzu gut, nicht wirklich kompetent zu sein – obwohl sie objektiv erfolgreich sind.

7. Coachingansätze im Umgang mit dem Impostor-Syndrom

Welche Form der Unterstützung sinnvoll ist, hängt davon ab, wie stark das Impostor-Erleben ausgeprägt ist. Wenn es mit erheblichem Leidensdruck oder psychischen Erkrankungen wie Depressionen oder starker Angst einhergeht, ist eine psychotherapeutische Begleitung notwendig. Bei weniger belastenden Ausprägungen kann auch ein Coaching hilfreich und ausreichend sein. Im Internet gibt es mittlerweile viele Selbsttests, die eine erste Orientierung bieten können, die Ausprägung des Impostor-Erlebens einzuordnen.

Die eigenen negativen Gedanken und Emotionen (also Selbstzweifel, Unsicherheit, vielleicht sogar Angst oder gar ein sich einschleichendes Panikgefühl) entstehen meist automatisiert und werden selten hinterfragt. Im Coaching geht es darum, diese Gedanken bewusst wahrzunehmen und deren Richtigkeit zu hinterfragen. Diese Selbsterkenntnis ist der erste Schritt, um den Impostor-Kreislauf zu unterbrechen.¹⁸

Zudem geht es darum, die inneren Ressourcen zu stärken und ein freundlicheres, realistischeres Bild von sich selbst zu entwickeln. Betroffene sollen lernen, sich unabhängiger von der Bewertung anderer zu sehen und ihren Erfolg als Ergebnis eigener Fähigkeiten anzuerkennen.¹⁹

Im Folgenden stelle ich skizzenhaft einige mögliche Coachingansätze vor.

7.1.1 Arbeit mit Ressourcen: Die Säulen der Identität

Ein zentraler Aspekt im Coaching ist die Fokussierung auf Ressourcen. Das Modell der Säulen der Identität nach Hilarion Petzold bietet hierfür eine anschauliche

¹⁸ Vgl. Kopp, Christoph (Internetlink siehe Literaturverzeichnis)

¹⁹ Vgl. Klinkhammer/Saul-Soprun, 2009: Das Hochstaplersyndrom in der Wissenschaft. S. 175f

Grundlage. Es unterscheidet fünf Lebensbereiche: Körper & Gesundheit, soziales Netzwerk, Arbeit & Leistung, materielle Sicherheit sowie Werte & Sinn.

Im Coaching können diese Säulen gemeinsam mit dem Coachee betrachtet und reflektiert werden: Welche Bereiche laufen aktuell gut? Wo besteht Unsicherheit oder Instabilität? Ziel ist es, vorhandene Ressourcen bewusst wahrzunehmen und damit ein Gegengewicht zu den als defizitär empfundenen Bereichen zu schaffen. Dies kann das Selbstbild stabilisieren und das Erleben von Selbstwirksamkeit stärken.²⁰

7.2 Das Innere Team

Ein weiterer Ansatz ist die Arbeit mit dem ‚Inneren Team‘ (Schulz von Thun 1998), die auf der Transaktionsanalyse nach Berne (1967) basiert. Dabei geht es darum, die verschiedenen inneren Anteile einer Person besser kennenzulernen und so auch ihre inneren Stärken und Fähigkeiten sichtbar zu machen.

Das Modell geht davon aus, dass wir Menschen nicht aus einem, sondern aus einer Vielzahl innerer Anteile bestehen. Diese inneren Anteile spiegeln innere Haltungen, Erfahrungen und Bedürfnisse wider, die oft im Widerspruch zueinanderstehen. Beim Impostor-Syndrom meldet sich häufig eine sehr laute und kritische Stimme – die „Hochstaplerin“ –, die Zweifel sät und Angst macht. Ziel mit dem „Inneren Team“ ist es, diesen inneren Anteil bewusst zu machen, ihn zu benennen, ihm andere, wohlwollendere Anteile gegenüberstellen und damit dem kritischen Hochstapler-Anteil Schritt für Schritt den Einfluss zu entziehen.

Hilfreich ist dabei, den inneren Anteilen eine eigene Persönlichkeit mit Namen, eigener Haltung und typischem Verhalten zu geben. So werden sie greifbarer und besser verständlich

Ein zentrales Element ist die Visualisierung: Die inneren Anteile werden bildlich durch Zeichnungen auf Papier oder dem Flipchart dargestellt, indem sie vom Klienten symbolisch gezeichnet werden. Diese Externalisierung schafft Abstand zum inneren Geschehen und ermöglicht es, mit Klarheit auf das innere Spannungsfeld zu blicken und zu verbessern.^{21 22}

²⁰ Klinkhammer/Saul-Soprun, 2009: Das Hochstaplersyndrom in der Wissenschaft. S. 176f

²¹ Klinkhammer/Saul-Soprun, 2009: Das Hochstaplersyndrom in der Wissenschaft. S. 176f

²² Skript Inkonstellation 2025. S. 106f

7.2.1 Weitere Ansätze: Kompetenzprofil und Berufsbiografie

Die Erstellung eines persönlichen Kompetenzprofils kann im Coaching helfen, das Selbstwertgefühl zu stärken. In Kombination mit einer Potenzialanalyse (z. B. nach Hesse & Schrader) werden Fähigkeiten und Stärken sichtbar gemacht, die Klienten häufig selbst nicht erkennen oder anerkennen. Diese Methode bietet nicht nur einen praktischen Nutzen für Bewerbungs- oder Berufungsverfahren, sondern schärft auch das Bewusstsein für die eigene Vielfalt an fachlichen, professionellen und sozial-emotionalen Kompetenzen. Indem Klienten ihre Stärken sichtbar machen, erfahren sie oft eine neue Wertschätzung für ihre eigene Entwicklung.

Auch die Arbeit mit der eigenen Berufsbiografie ist ein wirkungsvoller Coachingansatz. Dabei wird reflektiert, welchen Einfluss z. B. die Familie, die persönliche Geschichte und das mitgebrachte soziale und kulturelle Kapital auf die eigene berufliche Entwicklung und Identität haben. Es hilft, eigene Reaktionen vor allem in herausfordernden oder karriereentscheidenden Situationen besser zu verstehen.²³

8. Fazit

Das Impostor-Syndrom ist kein feststehendes Persönlichkeitsmerkmal, sondern ein veränderbares inneres Erleben. Coaching kann ein wirksamer Raum sein, um mit Selbstzweifeln, überhöhten Ansprüchen und inneren Blockaden in Kontakt zu kommen und neue Perspektiven zu entwickeln. Es bietet die Möglichkeit, neue Perspektiven zu entwickeln und sich selbst mit mehr Mitgefühl zu betrachten. So entsteht langfristig die Chance, eigene Erfolge anzuerkennen und den Impostor-Kreislauf zu durchbrechen.

Das Impostor-Syndrom ist weit verbreitet, aber nach wie vor wenig bekannt. Es betrifft Menschen unabhängig von Geschlecht, Alter oder Qualifikation. Besonders in leistungsorientierten Umfeldern wie Schule, Studium und Beruf kann es das Selbstbild verzerren und das persönliche Wohlbefinden beeinträchtigen.

²³ Klinkhammer/Saul-Soprun, 2009: Das Hochstaplersyndrom in der Wissenschaft. S. 177

Die Auseinandersetzung mit dem Thema hat mir noch einmal verdeutlicht, wie wichtig es ist, dieses Muster im Coaching zu erkennen und gezielt zu bearbeiten. Denn allein das Erkennen kann ein entscheidender Wendepunkt im Coachingprozess sein. In gewisser Weise wirkt diese Erkenntnis fast wie eine Diagnose: Sie schafft Klarheit und öffnet damit den Weg für Veränderung.

Coaching kann Betroffenen genau diesen Raum geben, um innere Muster zu reflektieren, hinderliche Denkweisen zu hinterfragen und die eigenen Ressourcen wieder neu zu entdecken und zu nutzen.

Literaturverzeichnis

Literatur:

- Skript Inkonstellation: Systemische Coachinausbildung. InKonstellation. Ausbildungsakademie. Coaching / Entwicklung / Persönlichkeit. 2025

Internet:

- Clance/Imes. The Impostor Phenomenon in High Achieving Women: Dynamics and therapeutic intervention. In: Psychotherapy: Theory, Research and Practice Volume 15. 1978: <https://mpowir.org/wp-content/uploads/2010/02/Download-IP-in-High-Achieving-Women.pdf> (26.06.25)
- Das Hochstapler Syndrom: Mangelnde Selbstanerkennung: <https://www.oberbergkliniken.de/artikel/das-hochstapler-syndrom-mangelnde-selbstanerkennung> (26.05.25)
- Klinkhammer/ Saul-Soprun: Das Hochstaplersyndrom in der Wissenschaft: In: Organisationsberatung, Supervision, Coaching 16 (2), 2009, S. 165-182. https://www.monikaklinkhammer.de/media/Veroeffentlichungen/Klinkhammer_Soprun.pdf (26.05.25)
- Kopp, Christoph: <https://christoph-kopp.com/selbstzweifel-im-management-das-imposter-syndrom-ueberwinden/> (05.07.25)
- Sakulku/ Alexander: The Impostor Phenomenon: In: International Journal of Behavioral Science. Vol 6, Nr. 1. 2011. S. 73-92. https://www.sciencetheearth.com/uploads/2/4/6/5/24658156/2011_sakulku_the_impostor_phenomenon.pdf (26.05.25)
- Stangl, W.: Impostor-Syndrom. Online Lexikon für Psychologie & Pädagogik: https://lexikon.stangl.eu/13517/impostorsyndrom#google_vignette (05.07.2025)
- Wikipedia: <https://de.wikipedia.org/wiki/Imposter-Ph%C3%A4nomen> (05.07.25)