

DAS IMPOSTER-SELBSTKONZEPT

“Mein Erfolg war nur Zufall”

MINTCafé Gender

Dr. Constanze Schreiner



Hi!

MINTcafé Gender

Dr. Constanze Schreiner



Lufthansa

Personalleiterin Lufthansa Systems FlightNav (CH)

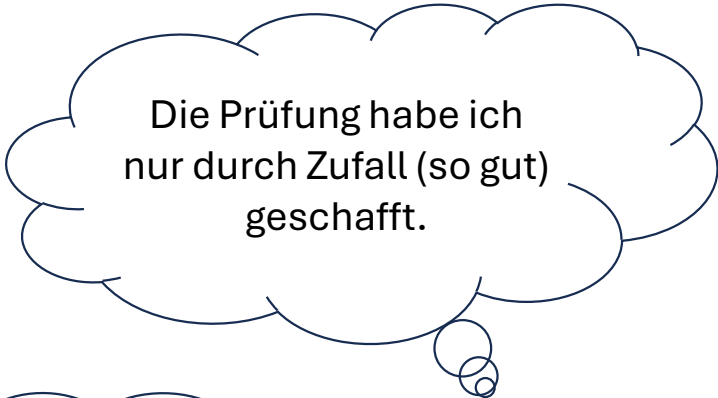


Psychologin

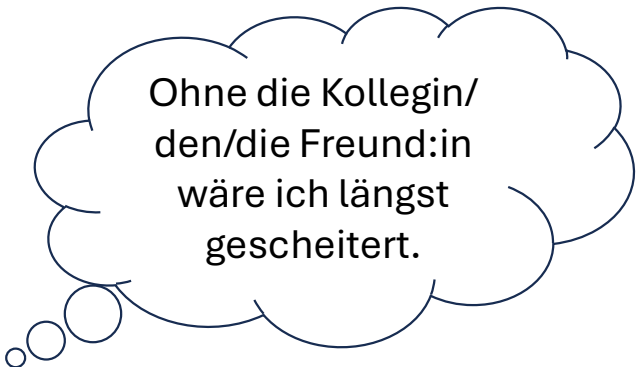


KENNST DU SOLCHE GEDANKEN

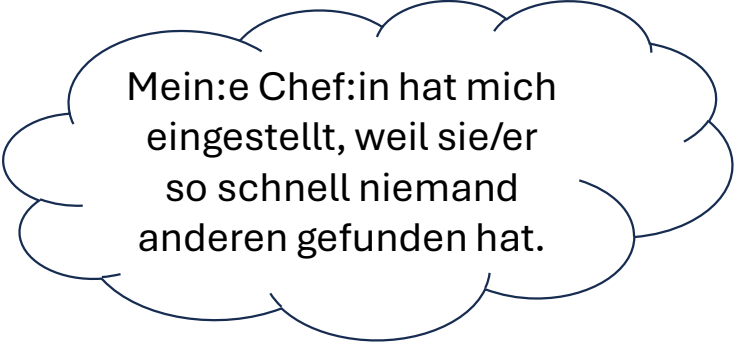
MINTcafé Gender



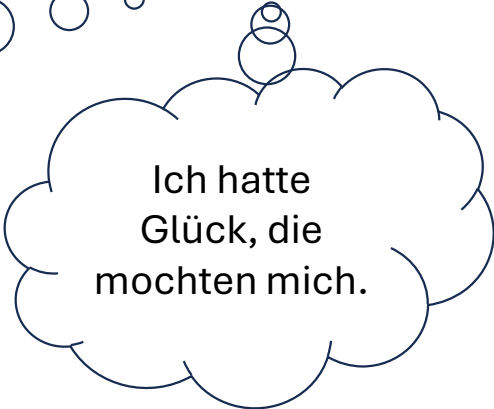
Die Prüfung habe ich
nur durch Zufall (so gut)
geschafft.



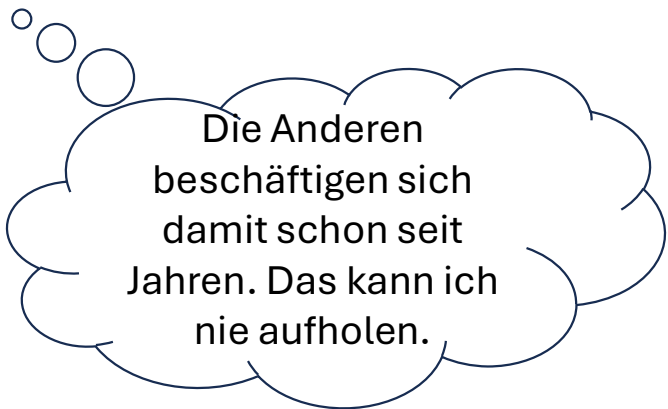
Ohne die Kollegin/
den/die Freund:in
wäre ich längst
gescheitert.



Mein:e Chef:in hat mich
eingestellt, weil sie/er
so schnell niemand
anderen gefunden hat.



Ich hatte
Glück, die
mochten mich.



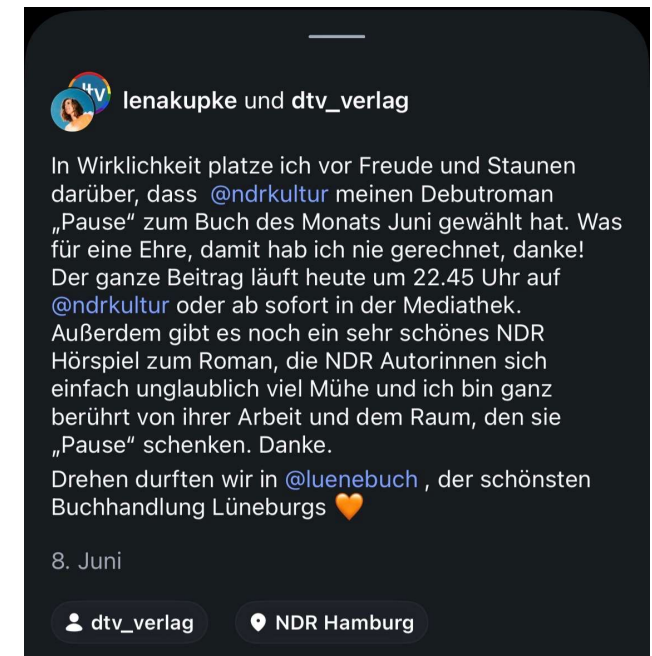
Die Anderen
beschäftigen sich
damit schon seit
Jahren. Das kann ich
nie aufholen.

AUCH EIN BESTSELLER SCHÜTZT NICHT VOR DEM IMPOSTER SELBSTKONZEPT

MINTcafé Gender

Lena Kupke

- Spiegel Bestseller Autorin
- Comedian



DEFINITION

Das Imposter-Selbstkonzept beschreibt ein Muster, bei dem sich **kompetente und erfolgreiche Menschen** innerlich fühlen, als hätten sie **ihren Erfolg nicht wirklich verdient**.

Trotz **positiver Rückmeldung** glauben sie, dass sie Andere **täuschen** und dass irgendwann **auffliegt**, dass sie “gar nicht so gut sind”.

Clance Impostor Phenomenon Scale (Clance, 1985)

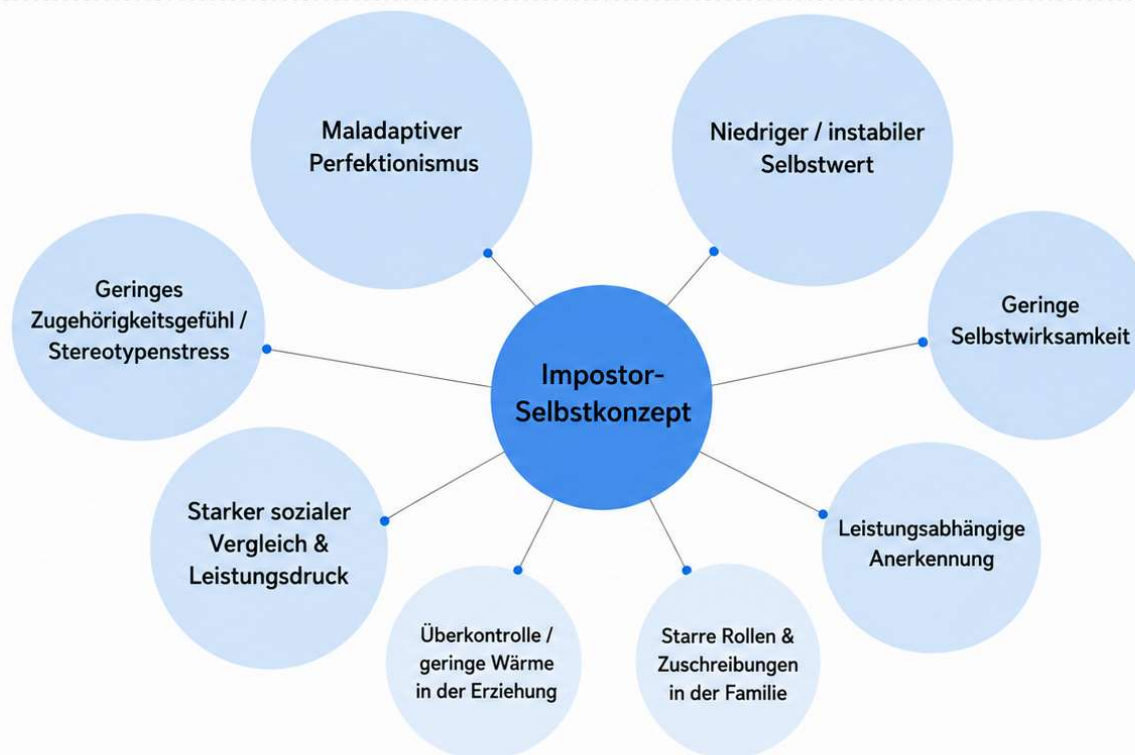
20 Items, wie z.B.

5 stufige Likert-Skala

1. Ich habe oft Angst, dass ich bei einer neuen Aufgabe oder einem neuen Vorhaben scheitern könnte, obwohl ich das, was ich versuche im Allgemeinen gut mache
2. Manchmal habe ich das Gefühl, dass mein Erfolg im Leben oder Beruf Ergebnis eines Fehlers war
3. Ich habe Angst, dass die Leute, die mir wichtig sind, herausfinden könnten, dass ich nicht so fähig bin, wie sie denken

RISIKOFAKTOREN

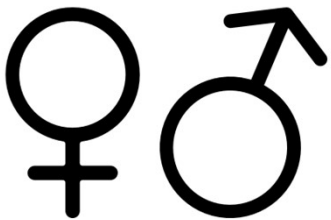
Einflussfaktoren, die ein Impostor-Selbstkonzept wahrscheinlicher machen



Bubble-Größen: qualitative Einordnung der Einflussstärke laut Forschung, keine exakten Effektgrößen.

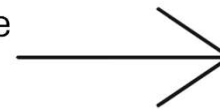
WER IST BETROFFEN

MINTcafé Gender



Frauen sind leicht häufiger betroffen (Price et al., 2024)

Nicht an der Berufsgruppe festzumachen, ABER



Frauen in MINT-Berufen und Führungspositionen sind besonders stark betroffen

global

62%

(Salari et al., 2025)

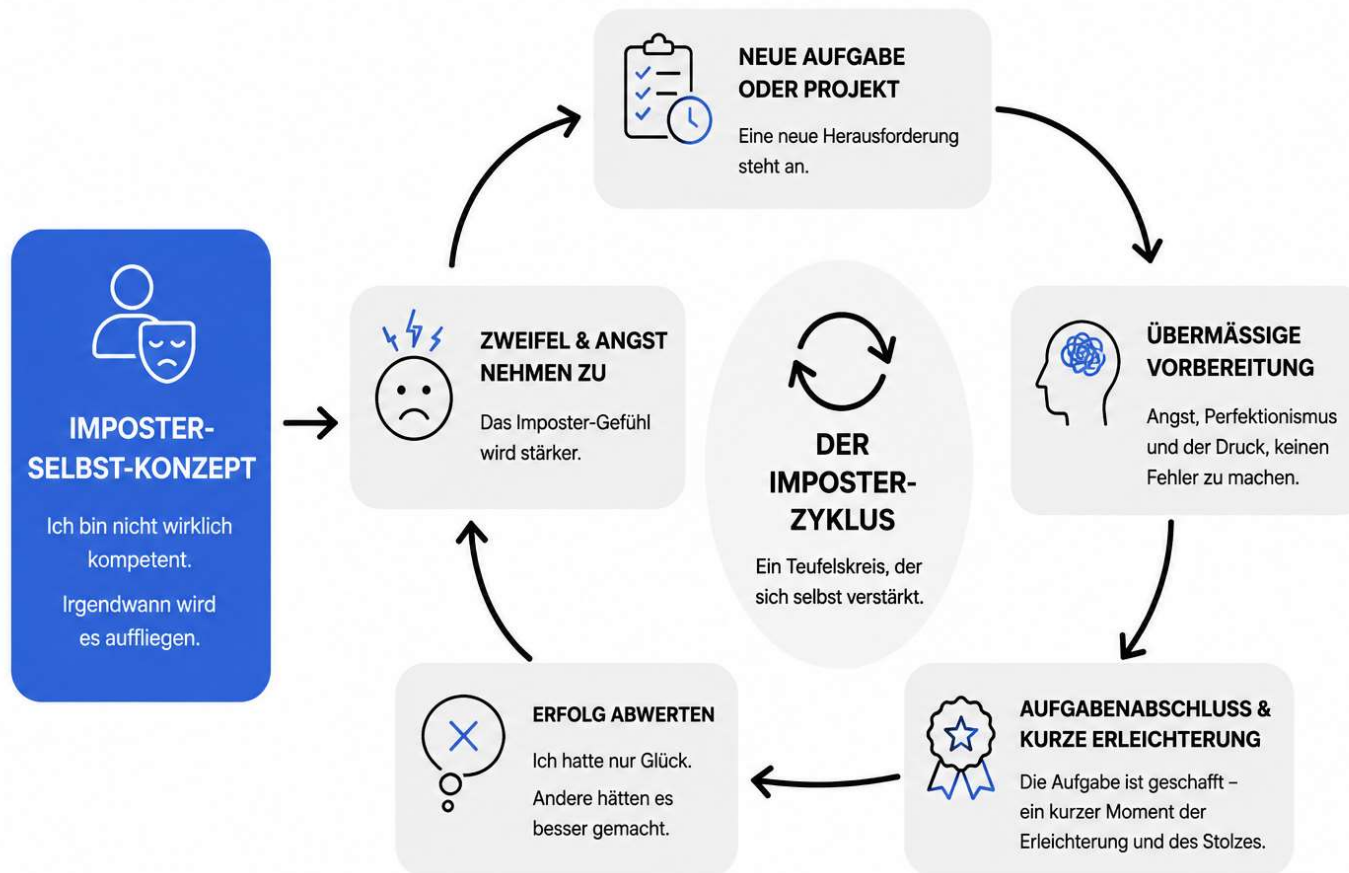
MINT

- Umfeld mit starkem Leistungsdruck
- Stereotyp männliches Umfeld → stereotype Erwartungen → Stereotype Threat
- Fehlende Rollen-Vorbilder
- Strukturelle Begebenheiten
- Frauen in Token-Stellung

→ Steigert den Druck auf Frauen und Mädchen enorm

DER IMPOSTER-ZYKLUS

MINTcafé Gender



WAS HILFT?

1. Reflektieren

- Könnte das ein Imposter Gedanke sein?
- Ganz objektiv: Was war der Outcome und was hast du dafür getan?
- Wie würde eine gute Freundin deine Leistung beschreiben?

2. Realitätscheck

- Objektive Indizien dafür
- Objektive Indizien dagegen

3. Konkrete Schritte

- Erfolge dokumentieren
- Positives Feedback aufschreiben
- Über Imposter Gefühle sprechen

Ein hilfreicher Gedanke

Du musst nicht alles glauben, was du denkst!

WICHTIG

MINTcafé Gender

Zweifel ist kein Zeichen von Schwäche, sondern von Selbstreflexion – und bedeutet nicht, dass man betrügt.

Vorsatz: Ein bisschen mehr wie Pippi sein!

Das habe ich noch nie vorher
versucht, also bin ich völlig
sicher, dass ich das schaffe.

Pippi Langstrumpf



- Begeny, C. T., Ryan, M. K., Moss-Racusin, C. A., & Ravetz, G. (2020). In some professions, women have become well represented, yet gender bias persists—Perpetuated by those who think it is not happening. *Science advances*, 6(26), eaba7814.
- Bravata, D. M., Watts, S. A., Keefer, A. L., Madhusudhan, D. K., Taylor, K. T., Clark, D. M., ... & Hagg, H. K. (2020). Prevalence, predictors, and treatment of impostor syndrome: a systematic review. *Journal of general internal medicine*, 35(4), 1252-1275.
- Clance, P. R. The Imposter Test and scoring [PDF] . Pauline Rose Clance, Abgerufen am 12.Juli 2026 von <https://paulineroseclance.com/pdf/IPTestandscoreing.pdf>
- Feenstra, S., Begeny, C. T., Ryan, M. K., Rink, F. A., Stoker, J. I., & Jordan, J. (2020). Contextualizing the impostor “syndrome”. *Frontiers in psychology*, 11, 575024.
- Feenstra, S., Phillips, F., Begeny, C. T., & Ryan, M. K. (2026). Are you better than me? Competitive work climates fuel impostorism via upward social comparisons. *Social Psychological and Personality Science*, 17(4), 510-521.
- Price, P. C., Holcomb, B., & Payne, M. B. (2024). Gender differences in impostor phenomenon: A meta analytic review. *Current Research in Behavioral Sciences*, 7, 100155.
- Robinson, W. H., McGee, E. O., Bentley, L. C., Houston, S. L., & Botchway, P. K. (2016). Addressing negative racial and gendered experiences that discourage academic careers in engineering. *Computing in Science & Engineering*, 18(2), 29-39.
- Salari, N., Hashemian, S.H., Hosseinian-Far, A. et al. Global prevalence of impostor syndrome in health service providers: a systematic review and meta-analysis. *BMC Psychol* 13, 571 (2025). <https://doi.org/10.1186/s40359-025-02898-4>

VIELEN DANK

ICH FREUE MICH AUF EURE FRAGEN UND DEN
AUSTAUSCH

[ABSOLUTPSYCHOLOGISCH.DE](https://absolutpsychologisch.de)

