

# Willkommen im Kopf kino:

Heute auf dem Programm  
– Spotlight, Unsicherheit  
und ein bisschen Little  
Britain.

In diesem Essay erfährst du, welche psychologischen Phänomene es im Alltag gibt, die manchmal eher als dein Kopf kino existieren und dir damit das (Job-)Leben schwer machen. Manchmal hilft es schon, allein darüber Bescheid zu wissen und es wird leichter.



## **Manche psychologischen Effekte sind wie heimliche Regisseure unseres Arbeitsalltags, so das aus queer nicht selten verquer wird.**

Sie flüstern uns Dinge ein wie: „Alle schauen auf dich.“, „Du fällst auf.“, „Du bist allein damit.“ Spoiler: Stimmt meistens nicht.

In diesem Post teile ich mein persönliches Best-of an psychologischen Phänomenen, die mir geholfen haben, entspannter, klarer und selbstbewusster im Job aufzutreten. Ich erlebe, dass sie bei meinen Coachees manche Aha-Effekte auslösen.

Spotlight-Effekt – oder: Die Wattzahl grob überschätzt... Menschen neigen dazu, zu überschätzen, wie sehr andere auf sie achten – als stünde ein Scheinwerfer auf sie gerichtet. Gerade im Kontext von LGBTIQ\*-Identität im Job entsteht schnell das Gefühl: „Jeder sieht, dass ich queer bin.“ Doch die meisten Menschen sind mit sich selbst beschäftigt. Es lohnt sich, sich daran zu erinnern, dass die eigene Sichtbarkeit oft viel geringer ist, als man denkt – das entspannt.



*Spotlight Effekt – es schauen gar nicht so viele*

Illusion der Sichtbarkeit – oder: Nope, sie können nicht Gedanken lesen... Wir glauben häufig, dass unsere Gefühle, Unsicherheiten oder Identität für andere offensichtlich sind.

Für queere Menschen heißt das: Die eigene Identität scheint nach außen zu leuchten – dabei nehmen andere das meist gar nicht wahr. Das eröffnet Spielraum: Die eigene Freiheit ist größer, als es sich manchmal anfühlt. Das kann man nutzen, um mit mehr Gelassenheit und Selbstvertrauen aufzutreten.



*Illusion of transparency – niemand ist ganz einsehbar*

### **Pluralistische Ignoranz – oder: Andere sind auch anders anders...**

Viele denken, sie seien die Einzigen, die sich „anders“ oder unsicher fühlen – dabei geht es anderen oft genauso (da gibt es einen schönen Sketch von Little Britain: „No, I am the only...“ oder so). Gerade im Arbeitsumfeld mit LGBTIQ\*-Identität kann das Gefühl entstehen, allein zu sein.

Es hilft, aktiv Kontakt zu suchen und Unsicherheiten anzusprechen – oft stellt sich heraus: Man ist nicht allein. Das Gegenstück zu dem hier ist...

### **Outgroup Homogeneity Effect – alle mal eben in eine Schublade stecken...**

Wir nehmen „die anderen“ (z.B. Heteros) oft als homogener und ablehnender (wenn das unsere Grundhaltung ist) wahr, als sie tatsächlich sind. Das kann dazu führen, sich unnötig abzugrenzen oder Chancen auf echte Begegnung zu verpassen.



Outgroup Homogeneity Effekt - sehen mich alle anderen wirklich so?

Wer die Vielfalt im Team sieht und individuelle Beziehungen sucht, erlebt oft Überraschungen. Wenn man sich in seine Outgroup ein-igelt, dann folgt oft das folgende Phänomen auf dem Fuße...

### **Selbstbestätigungs-Verzerrung (oder nicer auf Englisch: Confirmation Bias)**

Wir nehmen vor allem das wahr, was unsere Erwartungen bestätigt – zum Beispiel Zeichen von Ablehnung. Im Arbeitsalltag kann das dazu führen, positive oder neutrale Reaktionen zu übersehen. Es lohnt sich, den Fokus bewusst auch auf Bestätigung und Wertschätzung zu richten.



*Confirmation Bias - das sehen, was man sehen will*

And off it goes...mit der Abwärtsspirale – nämlich hier kommt dieser Fiesling um die Ecke...

### **Self-Fulfilling Prophecy – einfach mal erfolgreich „herbei erwartet“...**

Wenn wir Ablehnung erwarten, verhalten wir uns zurückhaltend – und erleben dann tatsächlich Distanz. Fies dabei: Wir glauben, dass wir Negatives ja nur „erwarten“ und andere das nicht sehen können, aber: Sogenannte Mikro-Signale führen dazu, dass andere auf uns reagieren. Was war nun Aktion, was Reaktion? Im Umgang mit der eigenen sexuellen Orientierung kann das bedeuten, sich vorsichtiger zu zeigen, als nötig wäre. Und damit u.U. ablehnend zu wirken, worauf andere auf Distanz gehen.

Wer offen und freundlich auf andere zugeht, erlebt häufig, dass das Umfeld positiv reagiert. Oder anders gesagt: „Umarme deinen (angeblichen) Feind (oder Feindin).“

### **Impostor-Syndrom – fake it till you make it (or break it?)...**

Viele kennen das Gefühl, „nicht wirklich dazuzugehören“ oder „entlarvt“ zu werden – unabhängig von der eigenen Kompetenz. Queeren Führungskräften geht ab und zu das durch den Kopf: „Ich Führungskraft? Das sind doch die harten Männer oder Frauen, die sich durchsetzen, einsam Entscheidungen treffen...“ – dass dieses Rollenbild an sich veraltet ist, sei mal dahingestellt. Sich selbst messen diese Führungskräfte jedoch nicht selten daran.

Es hilft, sich dieser wenig hilfreichen Annahmen bewusst zu werden, sich seine bisherigen Erfolge vor Augen zu führen und herauszufinden, was genau einen hat erfolgreich sein lassen.

### **Minority Stress – so etwas wie eine Grundlast im ständigen Erleben...**

Menschen, die einer Minderheit angehören, erleben oft einen Grundstress durch geäußerte oder „gedachte“ Erwartungen (der Gesellschaft, Familie, des Betriebes oder – tadaaaa- von einem selbst) oder Angst vor Ablehnung.



*Minority Stress – woher kommen die Erwartungen?*

Dieser Grundstress erklärt, warum der Alltag für viele Coachees auch ohne Besonderheiten „einfach ermüdend“ ist. Sie suchen dann nach Erklärungen, finden keine, zweifeln dann an ihrer Grundfähigkeit im Job.

Es hilft sich zu überlegen, welche Erwartungen woher kommen und ob man sie erfüllen will. Wenn man will: Tut es einem gut? Warum akzeptiert man, dass man sie angeblich erfüllen muss?

*Dieser Text ist im Rahmen meiner Arbeit als Mediator, Coach und Berater entstanden. Aufbau, Struktur, Inhalte sowie die darin beschriebenen Vorgehensweisen und Modelle sind von mir entwickelt und ausgearbeitet. Sie unterliegen dem urheberrechtlichen Schutz gemäß §§ 1, 2 und 7 ff. UrhG.*

*Der Essay ist zur persönlichen Lektüre und zur eigenen Reflexion gedacht. Ich bitte um einen achtsamen und respektvollen Umgang mit dem geistigen Eigentum, das in diesem Text steckt, und darum, Inhalte, Strukturen oder Textpassagen nicht ohne vorherige ausdrückliche Zustimmung zu vervielfältigen, weiterzugeben oder in anderen Kontexten zu verwenden.*

*Wenn Inhalte dieses Textes für eine weitergehende Nutzung, Einbindung oder Zusammenarbeit relevant erscheinen, freue ich mich über eine direkte Kontaktaufnahme.*