

# Die vier Stufen der psychologischen Sicherheit

Clark

2023

ISBN 978-3-8006-7190-8

Vahlen

schnell und portofrei erhältlich bei

[beck-shop.de](https://beck-shop.de)

Die Online-Fachbuchhandlung [beck-shop.de](https://beck-shop.de) steht für Kompetenz aus Tradition. Sie gründet auf über 250 Jahre juristische Fachbuch-Erfahrung durch die Verlage C.H.BECK und Franz Vahlen.

[beck-shop.de](https://beck-shop.de) hält Fachinformationen in allen gängigen Medienformaten bereit: über 12 Millionen Bücher, eBooks, Loseblattwerke, Zeitschriften, DVDs, Online-Datenbanken und Seminare. Besonders geschätzt wird [beck-shop.de](https://beck-shop.de) für sein

umfassendes Spezialsortiment im Bereich Recht, Steuern und Wirtschaft mit rund 700.000 lieferbaren Fachbuchtiteln.

aufnahm, ist heute Pastor Kenny Luck, Pastor der Camelback Church in Lake Forest, Kalifornien.

Nicht jeder wird mit Kennys Selbstvertrauen und Empathie geboren, aber die grundsätzliche Entscheidung, ob man etwas einbezieht oder ausschließt, hat nichts mit Können oder Persönlichkeit zu tun, obwohl diese Aspekte die Fähigkeit zur Inklusion verbessern können. Es geht mehr um die Absicht als um die Methode. Man kann Inklusion nicht per Gesetz festlegen, regulieren, trainieren, messen oder mit Tricks in die Welt bringen. Sie ist diesen Kräften nicht unterworfen. Sie ist ein Akt des Willens, der aus dem Königreich des Herzens fließt. Wenn es keine psychologische Sicherheit gibt, gibt es auch keine Inklusion.

**Schlüsselprinzip:** Die Inklusion eines anderen Menschen sollte ein Akt der anfänglichen Beurteilung auf der Grundlage der Würde dieser Person sein, nicht ein Akt der Beurteilung auf der Grundlage eines bestimmten Wertes dieser Person.

Unsere Kinder lernten in der Schule Passagen aus Martin Luther King Jr.'s Rede „I Have a Dream“ auswendig. Ich kann sie immer noch die Zeile rezitieren hören: „Ich sehe einem Tag entgegen, an dem die Menschen nicht nach ihrer Hautfarbe beurteilt werden, sondern nach ihrem Charakter.“ Der Theologe Reinhold Niebuhr machte eine ähnliche Feststellung, als er sagte: „Wir werden in der Heiligen Schrift ermahnt, die Menschen nach ihren Früchten zu beurteilen, nicht nach ihren Wurzeln.“<sup>2</sup>

Bevor wir andere als weniger würdig beurteilen, sollten wir uns vergegenwärtigen, dass Reverend King und Pastor Niebuhr vom Wert des Charakters sprechen – ich will damit sagen, dass die Würde an erster Stelle steht. **Bei der Sicherheit der Inklusion geht es nicht um einen bestimmten Wert. Es geht darum, Menschen wie Menschen zu behandeln.** Es geht um die Ausweitung von Gemeinschaft, Mitgliedschaft, Partnerschaft und Verbindung – unabhängig von Rang, Status, Geschlecht, Rasse, Aussehen, Intelligenz, Bildung, Glauben, Werten, Politik, Gewohnheiten, Traditionen, Sprache, Bräuchen, Geschichte oder anderen definierenden Merkmalen. Inklusion bedeutet den Eintritt in die Zivilisation. Wenn wir das nicht als Ausgangspunkt nehmen können, werden wir dem nicht gerecht, was Abraham Lincoln „die besseren Engel unseres Herzens“ nannte.

Wenn wir die Sicherheit der Inklusion zurückhalten, ist das ein Zeichen dafür, dass wir einen Kampf mit unserer eigenen vorsätzlichen Blindheit führen. Wir betäuben uns selbst, indem wir verzaubernde Geschichten über unsere Besonderheit und Überlegenheit erzählen. Wenn es sich um einen leichten Fall von Aufgeblasenheit handelt, kann man das leicht abtun. Aber wenn es sich um einen schwereren Fall von narzisstischer Überlegenheit handelt, ist das ein größeres Problem. Und dann gibt es noch alles, was dazwischen liegt.

In unseren sozialen Umfeldern sollten wir eine Atmosphäre der Inklusion schaffen, bevor wir überhaupt an eine Beurteilung denken. Die Würde geht dem Wert voraus. Es gibt eine Zeit und einen Ort, an dem man über einen bestimmten Wert urteilen kann, aber wenn man jemandem erlaubt, die Schwelle zur Inklusion zu überschreiten, gibt es keinen Eignungstest. Wir wiegen nicht Ihren Charakter in der Waagschale, um zu sehen, ob Sie sich als unzulänglich erweisen. Ob Sie es verdient haben, aufgenommen zu werden, hat nichts mit Ihrer Persönlichkeit, Ihren Tugenden oder Fähigkeiten zu tun, nichts mit Ihrem Geschlecht, Ihrer Rasse, Ihrer ethnischen Zugehörigkeit, Ihrer Bildung oder irgendeiner anderen demografischen Variable, die Sie definiert. Auf dieser Ebene gibt es keine Disqualifikationen, außer einer: die Androhung von Verletzung.

Die einzige Gegenleistung in diesem ungeschriebenen Gesellschaftsvertrag ist der gegenseitige Austausch von Respekt und die Erlaubnis, dazuzugehören. Dieser Austausch ist gesetzlich nicht einklagbar. Natürlich gibt es Gesetze gegen Diskriminierung, aber wir können uns immer noch auf tausend Arten informell gegenseitig belästigen.

Ich möchte Ihnen ein Beispiel für einen A/B-Test zur Sicherheit der Inklusion geben. Ich habe zwei Autos. Das eine ist alt und rostig, hat 500.000 Kilometer auf dem Kilometerzähler und einen Wiederverkaufswert von 375 Dollar. Das andere ist eine schwarze Sportlimousine. Wenn ich dieses Auto zur Inspektion bringe, ist der Werkstattmitarbeiter sehr entgegenkommend. Wenn ich dagegen meine Rostlaube zur Inspektion bringe, ist der Angestellte manchmal leicht verächtlich. In beiden Fällen ist das Auto der wichtigste Indikator für meinen sozialen Status, und die Leute gewähren oder verweigern mir die Sicherheit der Inklusion aufgrund meines Autos, des Artefakts, in dem ich sitze. An manchen Tagen werde ich höflich ignoriert, an anderen Tagen fürsorglich beachtet. So empfindlich reagieren die Menschen auf diese Indikatoren, weil wir uns um den Status streiten wie die Affen um die Nüsse.

**Schlüsselfragen:** Behandeln Sie Menschen, die Sie als Personen mit niedrigerem Status betrachten, anders als Personen mit höherem Status? Wenn ja, warum?

Was sollte man tun, um sich für die Sicherheit der Inklusion zu qualifizieren? Zwei Dinge: Mensch sein und niemanden bedrohen. Wenn Sie beide Kriterien erfüllen, sind Sie qualifiziert. Wenn Sie nur eines erfüllen, sind Sie nicht qualifiziert. Der große afroamerikanische Kämpfer für die Sklavenbefreiung Frederick Douglass machte die endgültige Aussage über die Sicherheit der Inklusion, als er sagte: „Ich kenne keine Rechte der Rasse, die über den Rechten des Menschseins stehen.“ Diese Aussage kann auf jede Eigenschaft angewendet werden. Wenn wir uns gegenseitig die Sicherheit der Inklusion gewähren, ordnen wir

unsere Unterschiede unter und berufen uns auf ein wichtigeres verbindendes Merkmal – unsere gemeinsame Menschlichkeit.

Die Tabelle 1 definiert Respekt und Erlaubnis in der ersten Stufe der psychologischen Sicherheit. Die Definition von Respekt in dieser Phase ist einfach der Respekt für die Menschlichkeit des Einzelnen. Erlaubnis ist in dieser Phase die Erlaubnis, die Sie einem anderen erteilen, Ihre persönliche Gesellschaft zu betreten und mit Ihnen als Mensch zu interagieren. Schließlich ist der soziale Austausch ein Tauschgeschäft, bei dem wir jedem Menschen die Sicherheit der Inklusion gewähren, vorausgesetzt, es geht keine Bedrohung von ihm aus.

**Tabelle 1: Stufe 1** Die Sicherheit der Inklusion

Stufe	Definition von Respekt	Definition von Erlaubnis	Sozialer Austausch
<b>1. Die Sicherheit der Inklusion</b>	Respekt vor der Menschlichkeit des Einzelnen	Erlaubnis für die Person, Ihre persönliche Gesellschaft zu betreten	Inklusion für jeden Menschen, wenn von ihm keine Bedrohung ausgeht

Obwohl wir wissen, dass wir die Sicherheit der Inklusion auf alle ausdehnen sollten, sind wir sehr geschickt darin geworden, uns gegenseitig an den Rand zu drängen und die Grenzen zu überwachen. Wir spalten und zerteilen die menschliche Familie oder unterteilen sie nach Schichten. Manchmal gewähren wir teilweise oder bedingte Sicherheit der Inklusion. Manchmal widerrufen wir sie oder verweigern sie.

**Schlüsselprinzip:** Anstatt Sicherheit der Inklusion auf der Grundlage des Menschseins zu gewähren, neigen wir dazu, den Wert einer anderen Person anhand von Merkmalen wie Aussehen, sozialem Status oder materiellem Besitz zu beurteilen, obwohl diese Merkmale nichts mit der Menschenwürde zu tun haben.

## Kimchi und unsere gemeinsame Menschlichkeit

Während meines Studiums hatte ich die Gelegenheit, als Fulbright-Stipendiat an der Seoul National University in Korea zu forschen. Die Universität bot mir einen Platz in ihrem sozialwissenschaftlichen Forschungszentrum an. An dem Tag, an dem ich ankam, begrüßte mich Professor Ahn Chung Si herzlich und führte mich durch das Zentrum, um die Mitarbeiter und andere Forscherinnen kennenzulernen. Meine anfängliche Besorgnis wich einem Gefühl der Zuge-

hörigkeit, als mich zwei koreanische Doktoranden zum Mittagessen einluden. Ich war der Andere, der Fremde, der Außerirdische, der, der nicht dazugehörte. Aber ich wurde nicht verstoßen. Mit meiner Schüssel Reisknödelsuppe in der Hand setzte ich mich an einen der Tische in der Cafeteria und begrüßte bald andere Studenten und Dozentinnen. Nach einigem Zögern reichte mir ein Student, der neben mir saß, eine Schale Kimchi. Das war der Beginn einer außergewöhnlichen Erfahrung mit der Sicherheit der Inklusion.

Es stimmt, ich war der Neue, aber mir ist wichtig, dass die Sicherheit der Inklusion nicht nur ein Ausdruck von Gastfreundschaft ist. Man kann höflich sein und es nicht so meinen. Diese Art von oberflächlichem Verhalten ist eine unaufrichtige Art, sich an die üblichen Regeln des Anstands und der Etikette zu halten. Aber diese Studenten waren nicht nur an meinem ersten Tag freundlich und hilfsbereit, was ein Leichtes ist. Sie waren auch an meinem 30. Tag und an meinem 60. Tag und so weiter freundlich und hilfsbereit. Ich gehörte eindeutig nicht zu ihrer sozialen Gruppe und hatte das normale Verfallsdatum für die standardmäßige, obligatorische und respektvolle Behandlung überschritten. Aber nach vielen Wochen mit langen Tagen im Forschungszentrum haben sie die Sicherheit der Inklusion, die sie mir zuerst gewährt hatten, nie widerrufen. Sie war echt.

**Schlüsselfragen:** In jedem Leben gibt es Momente, in denen die Sicherheit der Inklusion den Unterschied ausmacht, wenn jemand die Hand ausstreckt, um Sie in einer schwierigen Situation aufzunehmen. Wann ist Ihnen das passiert? Welche Auswirkungen hatte es auf Ihr Leben? Geben Sie es weiter?

Lassen Sie uns dies in einen historischen Kontext stellen. Südkorea gilt als die neokonfuzianischste Gesellschaft der Welt, in der Statusdenken, Ungleichheit und angeborene Diskriminierung als Werte gelten. Die Menschenrechte haben eine kurze Geschichte, wurden aber in den letzten Jahren als eine Frage der politischen Zweckmäßigkeit anerkannt, nicht aufgrund eines religiösen oder philosophischen Verständnisses eines Naturgesetzes, von Unveräußerlichkeit oder gottgegebenem Recht. In dieser Gesellschaft sind die Rechte eher instrumentell als moralisch, eher ausgehandelt als unantastbar, eher gesetzlich geregelt als garantiert oder absolut. Im Konfuzianismus gibt es keine rationalen, rechtlichen oder moralischen Gründe für die Aufnahme in die Gesellschaft, sondern es werden vielmehr Loyalität, Hingabe, Treue und Gehorsam gegenüber Autoritäten betont, um die Harmonie und Stabilität der Gruppe zu fördern.

Was soll das alles bedeuten? Es bedeutet, dass ich ein Außenseiter bin. Es gibt keinen natürlichen Platz für mich in der koreanischen Gesellschaft oder Hierarchie. Und doch haben mich meine koreanischen Freunde auf eine Art und Weise einbezogen, die über ihre neokonfuzianische Tradition hinausging. Sie stellten

die Umgangsformen hintan und gaben einem höheren Prinzip der Menschlichkeit den Vorrang. Anstatt sich auf die Unterschiede zu konzentrieren, betonten sie die Gemeinsamkeiten.<sup>3</sup> War ich jetzt Koreaner? Gewährten sie mir volle soziale und kulturelle Zugehörigkeit? Nein. Sie gewährten mir die Sicherheit der Inklusion, aber auf welcher Grundlage? War sie religiös, ethnisch, sozio-ökonomisch, geografisch, kulturell, politisch, rechtlich? Nichts von alledem. Sie basierte auf einer übergeordneten, ursprünglichen menschlichen Verbindung, die unsere Trennung überwand und bis zur Mitgliedschaft in einer universellen Familie vordrang.

**Schlüsselfrage:** Um die Sicherheit der Inklusion zu schaffen, ist es hilfreich, kulturelle Unterschiede zu verstehen. Aber man muss kein Experte für diese Unterschiede sein, sondern nur sensibel und wertschätzend mit ihnen umgehen. Wie erkennen Sie die kulturellen Unterschiede in Ihrem Team an und zeigen Sensibilität und Wertschätzung dafür?

## Verhärtung des Konzepts der Gleichheit

Der Philosoph John Rawls erinnert uns an diese grundlegende Wahrheit: „Institutionen sind gerecht, wenn bei der Zuweisung grundlegender Rechte und Pflichten keine willkürlichen Unterscheidungen zwischen Personen getroffen werden.“<sup>5</sup> Der Ausschluss eines Mitglieds einer sozialen Einheit aufgrund bewusster oder unbewusster Voreingenommenheit ist genau das: eine willkürliche Unterscheidung. Diese müssen, wie Rawls sagt, beseitigt werden, um „ein dauerhaftes System der gegenseitigen Zusammenarbeit aufzubauen“.<sup>6</sup>

Es wird immer Unterschiede geben, aber es darf keine Barrieren geben. Es wird immer Mehrheiten und Minderheiten geben, aber wir sollten nie versuchen, uns gegenseitig zu entwerten, bis wir zu einem homogenen Haufen verschmelzen. Unsere Unterschiede machen uns aus.

Manche würden einwenden, dass wir uns ja nicht kennen. Wie können wir also Fremde akzeptieren, einbeziehen, tolerieren und mit ihnen in Kontakt treten? Tatsächlich zeigt die Forschung, dass die Vertrautheit zwischen den Teammitgliedern und die Qualität dieser Beziehungen, die auf früheren Interaktionen beruhen, zu den wichtigsten Faktoren für psychologische Sicherheit gehören.<sup>7</sup> Sicherheit der Inklusion zu gewähren bedeutet nicht, entwickelte Gefühle der Zuneigung zu zeigen. Ihre Gefühle können erwartungsvoll und arrogant sein, sie sind real. Fremdenfeindliche Argumente entstehen aber aus Unwissenheit, Angst, Eifersucht oder einem unehrlichen Wunsch nach Überlegenheit.

**Schlüsselprinzip:** Gott mag uns aus unterschiedlichem Ton gemacht haben, aber es gibt keinen Grund zu sagen, dass Ihr Ton besser ist als meiner.

Die Sicherheit der Inklusion muss man sich nicht verdienen, sondern sie wird einem geschuldet. Jeder Mensch hat ein nicht verhandelbares Recht auf sie. In der Tat können wir ohne sie unsere Zivilisation nicht aufrechterhalten.<sup>8</sup> Wir sehnen uns danach, dass wir einander Würde und Wertschätzung geben, wir verdienen sie voneinander und handeln unweigerlich moralisch, wenn wir die Sicherheit der Inklusion gewähren oder verweigern. Wenn keine Gefahr droht, sollten wir sie ohne Werturteil gewähren. Als grundlegende Verbindung der menschlichen Gesellschaft bietet die Sicherheit der Inklusion die beruhigende Gewissheit, dass Sie wichtig sind. Wenn Sie eine Führungskraft sind und wollen, dass Ihre Mitarbeitenden gute Leistungen bringen, müssen Sie die universelle Wahrheit verinnerlichen, dass Menschen Bestätigung wollen, brauchen und verdienen. Die Sicherheit der Inklusion erfordert, dass wir negative Voreingenommenheit, zerstörerische Vorurteile oder willkürliche Unterscheidungen verurteilen, in denen wir uns weigern, unsere Gleichwertigkeit und das Gebot der Gleichbehandlung anzuerkennen.

Wenn jeder Mensch es verdient, einbezogen zu werden, wenn wir alle ein Recht auf Gemeinschaft und Verbundenheit haben, wenn wir das Recht auf einen höflichen und respektvollen Umgang miteinander haben, wenn die Erwiderung von Freundlichkeit uns als Spezies definiert – dann haben wir die Pflicht, Nationalismus und Ethnozentrismus zu überwinden. Nationen, Gemeinschaften und Organisationen sind nicht die einzigen Übeltäter.<sup>9</sup> Wir erleben Entfremdung innerhalb von Familien, in denen sich Menschen gegenseitig meiden, verbannen und auf einen untergeordneten Status verweisen. Wir sehen Eltern und Kinder, die sich gegenseitig vernachlässigen oder verletzen. Und dann gibt es die glorreichen Triumphe, wenn wir es richtig machen, wenn wir die Hand der Gemeinschaft ausstrecken und in diesem Moment mit der Erfüllung einer echten menschlichen Verbindung gesegnet werden.

## **Wie wir die Sicherheit der Inklusion gewähren, verweigern und widerrufen**

Nach dem Highschool-Abschluss nahm ich ein Sportstipendium an, um an der Brigham Young University American Football in der ersten Liga zu spielen. Als ich einen Monat vor Beginn des Sommertrainingslagers auf dem Campus ankam, wurden alle Neulinge in einem Wohnheim in der Nähe der Trainingsanlagen untergebracht. Da waren wir: eine Gruppe ethnisch und kulturell vielfältiger junger Männer wurde in eine stark strukturierte Umgebung gesteckt, eine Art paramilitärisches Bootcamp, in das wir plötzlich und vollständig eintauchten.

Wir gaben unsere persönliche Freiheit und unseren Freiraum auf und aßen, schliefen, duschten und schwitzten von da an gemeinsam. Die Maschinerie



des Football-Trainings diktierte jeden Aspekt unseres täglichen Lebens. Meine Mannschaftskameraden kamen vor allem aus drei ethnischen Gruppen – Schwarze, Weiße und Polynesier. Aber das war nichts Neues. Obwohl wir aus allen Teilen des Landes zusammenkamen, war unsere ethnische Zusammensetzung den meisten von uns vertraut. Wir waren zutiefst in der ethnisch vielfältigen Subkultur des American Football sozialisiert worden und kannten deren Normen und Leistungsprinzipien.

Die Aufgabe bestand darin, eine neue Gesellschaft zu gründen, die sich sowohl nach darwinistischen als auch nach gemeinschaftlichen Grundsätzen organisiert. Eine Footballmannschaft konkurriert mit anderen Mannschaften, aber ihre Spieler konkurrieren miteinander. Während die externe Rivalität institutionell ist, ist die interne Rivalität persönlich. Man konkurriert vielleicht mit dem Mann, der im Bett neben einem schläft. Wir spielten ein endliches Nullsummenspiel. Die Einführung des Elements des Wettbewerbs verändert die Dynamik einer Gesellschaft und die Bedingungen für die Gewährung oder Verweigerung der Sicherheit der Inklusion. Die vorherrschenden Normen waren gleichzeitig kollegial und gegnerisch, und diese Dualität wurde während der gesamten Erfahrung beibehalten. Der Mannschaftskamerad konnte Freund und Feind zugleich sein.

Die Natur des Teamsportumfelds beschleunigt die Entwicklung von Vertrautheit, die für die Bildung von psychologischer Sicherheit von enormer Bedeutung ist. Wie soziometrische Untersuchungen des MIT Human Dynamics Lab belegen, kann man umso effektiver zusammenarbeiten, je schneller und tiefer man sich kennenlernt.<sup>10</sup> Mehr Kontakt und Kontext führen zu mehr Empathie.

Am ersten Tag lernten wir uns langsam kennen, da wir wussten, dass wir am nächsten Tag mit dem Training und den Wettkämpfen beginnen würden. Diese Tatsache ließ die kollegialen und gegnerischen Kräfte aufeinanderprallen. Folglich waren unsere ersten Begrüßungen bei den Mitspielern, die nicht auf der gleichen Position spielten, herzlich und bei denen, die auf der gleichen Position eingesetzt wurden, eher kühl. Jeder Spieler triefte nur so vor Ehrungen und Auszeichnungen, sodass Übermut und Angeberei ein Zeichen von Unsicherheit und ein klares Signal dafür waren, dass ein Spieler nicht so gut war, wie er angekündigt wurde.

In dieser Art modernem Blutsport kann man eine rhetorische Karriere nicht lange durchhalten. Die Leistung spricht für sich. Football war unser gemeinsames Bestreben, aber der interne Wettbewerb war ein spaltendes Element. Wir waren zwar formell in die Mannschaft aufgenommen, aber die Sicherheit der Inklusion war eine individuelle Angelegenheit. Ironischerweise nahmen wir uns gegenseitig auf oder verweigerten die Aufnahme, als wir selbst in den Verein aufgenommen wurden.

Anstatt uns zu einer zusammenhängenden Gruppe zusammenzuschließen, balkanisierten wir uns in kleinere Gruppen auf der Grundlage von Rasse oder Geografie. Und dann waren da natürlich noch die Spieler der Offensiven Linie, die sich zu einer einzigartigen Bruderschaft von empfindlichen, industrietauglichen Männern zusammenfanden und die Tore hinter sich schlossen. Ich hingegen spielte auf einer defensiven Position, wo diese Art der Bindung unsere Gladiatoren-Subkultur vereiteln würde. Nach einer Woche mit dem, was Edgar Schein vom MIT „spontane Interaktion“ nennen würde, konnte man sehen, wie sich Normen zu bilden begannen.<sup>11</sup> Aber eine Woche später kamen die Schüler des älteren Jahrgangs und unsere kleine Gesellschaft, die sich organisch entwickelt hatte, wurde vom umfassenderen System verschluckt.

Wenn man sich einer bestehenden Organisation anschließt, wie ich es bei der Football-Mannschaft getan habe, erbt man ein kulturelles Vermächtnis, das auf fortbestehenden Normen beruht. Wenn man nicht gerade ein neues soziales Kollektiv gründet, fängt man nicht von vorn an. In unserem Fall konnten wir Neuankömmlinge einen unbelasteten Neuanfang machen und errichteten eine temporäre Gesellschaft, die dann abrupt aufgelöst wurde. Als der Rest des Teams ankam, war es, als wäre das Mutterschiff mit seiner Fracht an Artefakten, Gewohnheiten, Bräuchen, Sitten und Machtverteilung gelandet. Hier kamen die unnachgiebige Orthodoxie und der Status quo der Abläufe, die alle vom Trainerstab geformt und verstärkt wurden. Pünktlichkeitsregel? Wird durchgesetzt. Kleiderordnung? Wird nicht durchgesetzt. Respekt-Regel? Wird durchgesetzt. Keine Obszönitäten? Wird nicht durchgesetzt. Und so weiter. Als wir in die reguläre Saison eintraten, kam allmählich die Sicherheit der Inklusion zum Vorschein. Die internen Rivalitäten legten sich, und wir kamen zusammen.

Jetzt kam die Lektion meines Lebens in Bezug zur Sicherheit der Inklusion: Auf halber Strecke der Saison zog ich mir eine schwere Verletzung zu. Als ich die Diagnose erhielt, dass ich meinen Knöchel schwer verletzt hatte und operiert werden musste, änderte sich mein Status plötzlich und dramatisch. Mein Positionstrainer entzog mir durch eine stille Kampagne der Vernachlässigung die Sicherheit der Inklusion. Ich war verletzt und daher nicht in der Lage, einen Beitrag zur Mannschaft zu leisten. Für ihn war ich nun unsichtbar. Er hatte mir eine bedingte Sicherheit der Inklusion gewährt, die nicht auf meiner Würde als Mensch beruhte, sondern auf meinem Wert als Spieler. In dem Moment, in dem ich mich verletzte und für die Mannschaft nicht mehr nützlich war, entzog er mir durch subtile und unmissverständliche Gleichgültigkeit seine Kameradschaft. Diese Gleichgültigkeit schmerzte. Wie ich schnell lernte, ist die Sicherheit der Inklusion, wenn sie einmal aufgebaut ist, zerbrechlich, empfindlich und unbeständig.