

Chancen & Karriere

ARBEIT, STELLENMARKT UND WEITERBILDUNG IN TIROL · JOBS.TT.COM

Samstag, 28. April 2018 Nummer 115

Das Potenzial der Leisen erkennen

Die Berufswelt scheint aktuell die Bühne für Extrovertierte zu sein. Je lauter, desto erfolgreicher im Job. Stimmt nicht, sagen eine Coachin, eine Personalerin, eine Geschäftsführerin und eine Psychologin.

Von Nina Zacke

Innsbruck, Telfs, Absam – Der Physiker Albert Einstein, der Schriftsteller Marcel Proust, der Microsoft-Gründer Bill Gates, der Regisseur Steven Spielberg – die Geschichte zeigt, dass auch nach innen gerichtete Menschen erfolgreich sein können. „Langfristig können sich auch Leise durchsetzen und Karriere machen. Sie brauchen jedoch die Chance, sich beweisen zu können“, erklärt die Coachin und Systemische Psychotherapeutin Cornelia Schallhart. Hinter einem lauten Mitarbeiter stecke nicht unbedingt die fähigere Person, sagt Schallhart.

Eine Erfahrung, die auch Brigitte Huter nach zehn Jahren Tätigkeit im Bankenbereich und in der HR-Beratung bestätigen kann. Aktuell leitet sie, bereits zehn Jahre lang, das Career Center an der Fachhochschule MCI. „Sowohl Personalern, Kunden als auch Projektpartnern finden sehr schnell heraus, ob sich hinter den nach außen gerichteten Menschen tatsächlich Kompetenz und Professionalität verbergen“, sagt Huter. Darin, dass das Potenzial von introvertierten Personen gegenüber Extrovertierten vielleicht manchmal übersehen wird, bestehe für Huter eine gewisse Gefahr. Entscheidend sei, dass sich leise Menschen überwinden und überzeugend präsentieren. „Dies muss nicht zwingend laut passieren“, ist die ehemalige MCI-Marketingleiterin überzeugt. Im digitalen Raum, auf Online-Plattformen wie beispielsweise LinkedIn oder Xing sehe sie insgesamt eine große



In introvertierten Menschen steckt viel Potenzial, sie benötigen nur die Chance, gehört zu werden.

Foto: iStock/SpPhotography



„Auch Leise können sich durchsetzen und Karriere machen. Sie brauchen jedoch die Chance, sich beweisen zu können.“

Cornelia Schallhart (Systemische Psychotherapeutin und Coachin) Foto: Zsnelba-Kux

Chance für weniger offene Menschen.

Dass Introvertierte nicht gerne für sich werben, würden Personalern wissen, meint sie. Deswegen werden am Beginn eines Bewerbungsprozesses die Bewerbungsunterlagen und die Online-Profile im Detail durchleuchtet. „Dieses Verfahren egalisiert die Chancen. Laute haben keine Vorteile gegenüber den Leisen“, weiß Huter. Bei einem Vorstellungsgespräch sei entscheidend, sich kompetent und authentisch zu präsentieren und keine Rolle zu spielen, sondern

sich so zu geben, wie es der Persönlichkeit entspreche, unterstreicht die Expertin.

Dass Extrovertierte gegenüber Introvertierten aufgrund ihrer Fähigkeit zur Selbstdarstellung bereits im Bewerbungsprozess einen Vorteil hätten, kann auch die Unternehmerin Katharina Schmidt nicht bestätigen. „Meine Einschätzung eines Bewerbers erfolgt auf mehreren Ebenen: verbal und nonverbal, Fakten und Emotionen. Die Persönlichkeitsstruktur muss natürlich auf die zu besetzende Stelle passen“, berichtet Schmidt

aus Erfahrung. Als Geschäftsführerin des Pharmaunternehmens Montavit legt sie Wert auf überlegtes Handeln und präzise, zielorientierte Kommunikation. Unabhängig davon, ob diese Person introvertiert oder extrovertiert sei, sagt Schmidt.

Aber ganz gleich, ob introvertiert oder extrovertiert, ein Unternehmen brauche unterschiedliche Persönlichkeitstypen, um die verschiedenen Arbeitsfelder abzudecken, meint die Klinische, Gesundheits- und Arbeitspsychologin Elke Mitterer. Was die Unter-

schiede aus psychologischer Sicht bedeuten, erläutert Mitterer wie folgt: „Introvertierte schöpfen die Kraft aus dem Inneren. Sie reagieren sensibler auf äußere Reize.“ Extrovertierte seien nach außen gerichtet, das heißt sie brauchen den Impuls sowie die Anerkennung von außen.

Introversion solle nicht als Schwäche, sondern vielmehr als Stärke betrachtet werden. „Diese Personen können gut zuhören, sind beherrscht und meist gut in Verhandlungen, da sie mehr am Ergebnis als an der Selbstdarstellung interessiert sind“, hebt Mitterer die Vorteile der leisen Persönlichkeiten hervor. Die Arbeitspsychologin rät ihnen, sich nicht von extrovertierten Mitarbeitern einschüchtern zu lassen. „Sie sollten auf ihre nach innen gerichtete Persönlichkeit vertrauen und nicht versuchen, mit den Lauten zu konkurrieren.“ Am Ende des Tages komme es auf das Arbeitsergebnis an, egal von welcher Persönlichkeit, bekräftigt die Psychologin.

Die moderne Arbeitswelt braucht also beide Eigenschaften. Sowohl Mitterer (Arbeitspsychologin) als auch Schallhart (Psychotherapeutin) betrachten gemischte Teams aus introvertierten und extrovertierten Mitarbeitern für die Unternehmenskultur als beste Lösung, um einen angeregten Austausch zu ermöglichen und als Unternehmen erfolgreich zu sein. Schlussendlich liege es an den Führungskräften, die Stärken ihrer Mitarbeiter – sowohl der Lauten als auch der Leisen – zu kennen, entsprechend zu fördern und zu entwickeln, betont Brigitte Huter vom MCI.

Jugendwettbewerbe auf dem Prüfstand

Das Ringen um Aufmerksamkeit kann unter anderem psychosoziale Auswirkungen haben, meint Psychologe Arthur Drexler.

Prima la musica, Tyrolskills, Jugendredewettbewerb – was machen derartige Veranstaltungen mit jungen Menschen, deren klare Intention der Vergleich untereinander ist?

Arthur Drexler: Es wird vermittelt, dass nicht jeder gleich viel zählt. Solche Wettbewerbe stützen eine hierarchische Gesellschaftsstruktur. Sie dienen somit auch zur Vorbereitung auf einen beruflichen Leistungsdruck. Der Gewinner erhält einen materiellen Vorteil (einen Preis, später Gehaltserhöhung, Prämie), der Verlierer geht leer aus.

Wie sehen Sie diese Leistungswettbewerbe aus psychologischer Sicht?

Drexler: Das Selbstwertgefühl in der Adoleszenz ist noch instabil, die eigene Identität noch nicht gefestigt.

In der Zeit spielt der soziale Vergleich eine große Rolle, um den eigenen Platz in der Gesellschaft und die eigene Wertigkeit zu finden. Deshalb sind Auswirkungen auf die psychosoziale Entwicklung sowohl bei Siegern als auch bei Verlierern möglich.

Wie können diese Auswirkungen aussehen?

Drexler: Bei einem Sieg wird der Teilnehmer emporgehoben, bewundert, gefeiert. Häufig wird nicht nur die konkrete Leistung bewertet, sondern die ganze Person aufgewertet. Bei einem Redewettbewerb beispielsweise zählt nicht nur die Eloquenz des Gewinners, sondern es wird auch unterstellt, dass er intelligent, attraktiv, fleißig und vorbildlich wäre. Auch bei einem Misserfolg wird häufig die ganze Person ab-



Wenn die Eltern die treibende Kraft für die Wettbewerbsteilnahme sind, kann das Verlieren schwerwiegende Folgen für das Kind haben. Foto: iStock

gewertet und nicht nur der einzelne Leistungsbereich. Insbesondere, wenn die Eltern die treibende Kraft für die Teilnahme ihrer Kinder an Wettbewerben sind, kann das Verlieren schwerwiegende Konsequenzen haben.

Welche Folgen sind beim Verlieren denkbar?

Drexler: Nicht selten kommt

es dann zu einem Erleben von Scham und Minderwertigkeit. Das Kind sucht die Schuld für das Versagen bei sich und stellt seinen Selbstwert in Frage. Hier sollte man den Jugendlichen psychisch stärken und das Verlieren konstruktiv analysieren. Allgemein wäre es wichtig, einen Wettbewerb nicht überzubewerten.

Die Wettbewerbssituation an sich ist mit Stress verbunden. Welche Eigenschaften braucht ein Teilnehmer?

Drexler: Ein Jugendlicher sollte psychisch stabil sein, wenn er an Wettbewerben teilnimmt. Immerhin kommt es zu höheren Stressbelastungen während der Vorbereitungen und in der Wettbewerbssituation. Eine höhere Stressresistenz, Leistungsbereitschaft, Extrovertiertheit und soziale Sicherheit im Auftreten sind sicher hilfreiche Eigenschaften. Ebenfalls wäre eine höhere Frustrationstoleranz bei Misserfolg empfehlenswert. *Verhält es sich hier wie in der Berufswelt, wo die Extrovertierten auf sich aufmerksam machen und die Introvertierten kaum wahrgenommen werden, obwohl sie genauso talentiert sind?*

Drexler: Das kann bei Wettbewerben sicher so angenommen werden. Introvertierte Persönlichkeiten werden kaum den öffentlichen Wettkampf mit anderen Menschen suchen und ihnen bleiben somit solche Erfolgserlebnisse versagt.

Das Interview führte Nina Zacke

Steckbrief

Arthur Drexler ist Klinischer und Gesundheitspsychologe und assoziiertes Mitglied am Institut für Psychosoziale Intervention und Kommunikationsforschung der Uni Innsbruck.



Foto: Foto Hofer