



Masterarbeit im Rahmen des Master of Advanced Studies  
ZFH in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

## **Stille Jugendliche in der Berufsberatung: Wie gelingt Beratung mit ihnen?**

Eingereicht dem IAP Institut für Angewandte Psychologie,  
Departement Angewandte Psychologie der ZHAW

von

Marion Haag

am

14. Juli 2023

Erstbetreuung: Ladina Schmidt Borner, Beraterin und Dozentin, Zentrum  
Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, IAP ZHAW

Zweitbetreuung: Ariane Glattfelder, Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin

«Diese Arbeit wurde im Rahmen der Weiterbildung an der ZHAW, IAP Institut für Angewandte Psychologie, Zürich, verfasst. Eine Publikation bedarf der vorgängigen schriftlichen Bewilligung des IAP».

## Management Summary oder Abstract

Introversion ist eines von vielen Persönlichkeitsmerkmalen. Rund 30 % der Menschen sind introvertiert. Introvertierte Menschen zeichnen sich durch ihr Stillsein und ihre Zurückhaltung aus. Sie ziehen ihre Energie aus der Ruhe. Sie machen vieles mit sich selber aus. Dies macht es für eine Beratungsperson schwierig herauszufinden, was diese Menschen bewegt, beschäftigt, interessiert und blockiert. Diese Arbeit geht deshalb der Frage nach, unter welchen Voraussetzungen Beratung mit introvertierten Jugendlichen gelingen kann. Dabei werden vier Bereiche beleuchtet: 1. Methoden und Arbeitsmittel, 2. Beziehungsaufbau, 3. Herausforderungen und 4. der Einfluss von Introversion auf die Berufswahl.

Zur Beantwortung dieser Fragen wurden verschiedene Theorien beigezogen und Experteninterviews mit vier Berufsberatern geführt. Wichtige Erkenntnisse aus der Befragung und der Theorie sind folgende:

- Methoden, die nicht nur das Gespräch zwischen Beratungsperson und Klientin oder Klient voraussetzen, haben sich in der Beratung von introvertierten Jugendlichen bewährt.
- Die Kommunikation mit Introvertierten ist langsamer und es entstehen mehr Gesprächspausen. Es ist wichtig, dass Beratungspersonen, diese Pausen zulassen und sie nicht mit weiteren Fragen füllen.
- Extravertierte Personen können direkter mit ihren Widersprüchlichkeiten und blinden Flecken konfrontiert werden. Bei Introvertierten ist es ratsam dies weniger direkt zu tun, da sie konfliktscheuer sind.
- Extraversion gilt als Ideal in unserer Gesellschaft. Von Introvertierten wird erwartet, dass sie sich nach diesem Ideal strecken und ihre Stärken werden oft nicht wahrgenommen. Als Beratungsperson ist es wichtig, zu wissen, was Introversion ist, um den Klientinnen und Klienten erklären zu können, was es bedeutet, introvertiert zu sein.
- Die Selbstwirksamkeitserwartungen von introvertierten Jugendlichen werden als tiefer wahrgenommen als diejenigen von extravertierten. Wertschätzung ist deshalb besonders wichtig.
- Vorbereitung ist eine der Stärken von Introvertierten und kann beim Thema Bewerbung von Vorteil sein.

## Inhaltverzeichnis

1	Einleitung und Fragestellung .....	1
1.1	Einleitung.....	1
1.2	Fragestellung.....	2
1.3	Abgrenzung .....	2
1.4	Aufbau der Arbeit .....	2
2	Ausgangslage.....	3
2.1	Gesellschaftliche Wahrnehmung von Introversion .....	3
3	Theoretischer Rahmen.....	4
3.1	Persönlichkeitspsychologie: Genetisch determiniert oder veränderbar?.....	4
3.2	Persönlichkeitspsychologie im Jugendalter .....	5
3.3	Introversion.....	6
3.3.1	C.G. Jung .....	6
3.3.2	Biologische Erklärungen von Introversion .....	7
3.3.3	Stärken und Herausforderungen .....	9
3.4	Beratung – Wie gelingt sie? .....	11
3.4.1	Ziel von Berufsberatung.....	11
3.4.2	Jugendliche und Introvertierte in der Beratung: Was sind die Herausforderungen? .....	12
3.4.3	Veränderung durch Beziehung / Beratungsbeziehung .....	13
3.4.4	Kommunikation .....	15
3.4.5	Veränderungen anstossen.....	16
3.4.6	Eltern .....	17
3.5	Berufswahl.....	17
3.5.1	Berufsberatung – Berufliches Selbstkonzept erfassen .....	17
3.5.2	Passungstheorien .....	17
3.5.3	Sozialkognitive Laufbahnthorie.....	18
4	Methode.....	19
4.1.1	Methodenwahl.....	19

4.1.2	Stichprobenbeschreibung .....	20
4.1.3	Durchführung der Interviews .....	21
4.1.4	Datenaufbereitung und Auswertung .....	21
5	Ergebnisse.....	22
5.1.1	Methoden und Arbeitsmittel .....	22
5.1.2	Beratungsbeziehung .....	25
5.1.3	Herausforderungen in der Beratung .....	31
5.1.4	Berufswahl .....	34
6	Diskussion .....	37
6.1.1	Diskussion der Ergebnisse .....	37
6.1.2	Methoden und Arbeitsmittel .....	38
6.1.3	Beratungsbeziehung .....	40
6.1.4	Herausforderungen .....	43
6.1.5	Berufswahl .....	46
6.1.6	Kritische Reflexion .....	48
6.1.7	Bedeutung für die Praxis: Handlungsanweisungen .....	49
7	Ausblick .....	51
8	Literaturverzeichnis .....	53
9	Anhang .....	57

# 1 Einleitung und Fragestellung

## 1.1 Einleitung

*«Weil eigentlich ist schon die Unterscheidung, wenn ich jetzt an introvertierte versus extravertierte Kinder denke, ist bei den introvertierten die Herausforderung, dass man an Infos herankommen muss oder halt an die Innenwelt.» (E2)*

Beratungssituation 1: L., 14 Jahre alt, besucht die 2. Sek. L. muss kaum lernen für die Schule und hat trotzdem sehr gute Noten. Sein Lieblingsfach ist Mathe, weil er knifflige Aufgaben mag. In seiner Freizeit tüftelt er gerne am Computer. L. kann sich vorstellen, Informatiker zu werden, geschnuppert hat er Ende 2. Sek allerdings noch nie und geht das Thema auch nicht so richtig an. In der Beratung antwortet er höflich auf die Fragen der Beratungsperson, spricht aber nicht von sich aus. Dafür spricht seine Mutter umso mehr und wünscht sich auch, dass ihr Sohn mehr auf andere Menschen zugehen kann.

Beratungssituation 2: N., 14 Jahre alt, besucht die 2. Sek. N. lernt gerne, beteiligt sich kaum am Unterricht. Im Zeugnis ist die Bewertung bei «aktive Beteiligung» deshalb genügend. In der Freizeit liest N. gerne, zeichnet viel, beschäftigt sich mit ihrem Hund. N. hat eine beste Freundin. Mitte 2. Sek ist die Berufswahl noch offen. In der Beratung antwortet N. höflich und sehr zurückhaltend auf die Fragen der Beratungsperson, spricht aber nicht von sich aus. Die Vorstellung, irgendwo schnuppern zu gehen, stresst sie sehr.

Jugendlichen wie diesen – stille, nicht gesprächige, zurückhaltende – begegnen Beratungspersonen regelmässig. N. und L. sind nicht desinteressiert und haben auch keine Sozialphobie. N. und L. sind beide introvertiert. Sie mögen Menschen, sind aber auch gerne für sich. Beide haben wie viele andere Introvertierte wenig Freunde. N. und L. gehen nicht gerne auf andere Menschen zu und deshalb lösen neue Situationen und der Kontakt zu unbekanntem Personen Stress aus. Beide Jugendliche sprechen nicht so gerne – und schon gar nicht über sich.

Dieses Stillsein ist eine der Herausforderungen in der Beratung von introvertierten Jugendlichen. Da diese vieles mit sich selber ausmachen, ist es als Beratungsperson schwierig herauszufinden, was sie bewegt, beschäftigt, interessiert, blockiert und begeistert. Diese Informationen sind essenziell für ein Gespräch, das weiterhelfen soll. Was brauchen diese stillen jungen Menschen, um sich in einer Beratung öffnen zu können und von einem Beratungsgespräch profitieren zu können? Wie geht man als Beratungsperson am besten auf sie zu? Das sind Fragen, welche die Autorin immer wieder beschäftigt haben. Deshalb hat sie diese Masterarbeit zum Anlass genommen, sich vertiefter mit diesem Thema auseinanderzusetzen.

## 1.2 Fragestellung

Introvertierte Jugendliche werden aufgrund ihrer ruhigen, unauffälligen Art oft übersehen. In dieser Arbeit stehen sie für einmal im Mittelpunkt. Um sie, ihre Bedürfnisse und ihren Verarbeitungsmodus soll es auf den folgenden Seiten gehen – und darum, wie man ihnen und ihrer stillen Art als Beratungsperson in der Berufsberatung gerecht werden kann. Es werden Berufsberatende in qualitativen Interviews zu ihren Erfahrungen mit introvertierten Jugendlichen befragt. Ziel ist es, durch die Befragung herauszukristallisieren, was diese Jugendlichen brauchen, um in der Beratung zu mehr Klarheit zu gelangen. Die zentrale Fragestellung dieser Arbeit lässt sich wie folgt formulieren:

Unter welchen Voraussetzungen gelingt die Beratung mit introvertierten Jugendlichen?

Diese Fragestellung lässt sich in vier weitere Fragestellungen aufgliedern: Gibt es bestimmte Methoden oder Arbeitsmittel, die besonders geeignet sind? Was ist beim Beziehungsaufbau zu beachten? Wo liegen die Herausforderungen? Welchen Einfluss hat Introversion auf das Thema Berufswahl?

## 1.3 Abgrenzung

Zum Thema Introversion und Beruf sind bereits einige Ratgeber erschienen. Sie gehen der Frage nach, wie introvertierte Menschen im Arbeitskontext präsent und sichtbar sein können. In Bezug auf Jugendliche wäre deshalb natürlich auch die Frage interessant, wie introvertierte Jugendliche mit dem Bewerbungsprozess umgehen und ob sie aufgrund ihrer Disposition andere Hindernisse haben als ihre extravertierten Altersgenossen. Wie erleben es stille junge Menschen, sich verkaufen und ihre Stärken anpreisen zu müssen? Diese Fragen werden nur am Rande thematisiert. Im Fokus steht die Beratung dieser Jugendlichen.

## 1.4 Aufbau der Arbeit

Als Grundlage für die spätere Diskussion der Untersuchungsergebnisse wird in einem ersten Teil der theoretische Hintergrund beleuchtet. Zunächst wird in Kapitel 2 die gesellschaftliche Wahrnehmung von Introversion präsentiert. In den Kapiteln 3.1 und 3.2 geht es um Persönlichkeitspsychologie: zuerst um die Veränderbarkeit der Persönlichkeit und dann um die Persönlichkeitspsychologie im Jugendalter. Im nächsten Kapitel (3.3) wird die Introversion unter die Lupe genommen: Von C.G. Jung (3.3.1) über die hirnpfysiologischen Dispositionen von Introversion (3.3.2) zu den Stärken von Introvertierten und ihren Herausforderungen (3.3.3). In Kapitel 3.4 geht es um verschiedene Aspekte der Beratung. Der theoretische Teil

schliesst mit einem Kapitel zum Thema Berufswahl und der Präsentation von zwei Berufs- und Laufbahntheorien (Kapitel 3.5). Die nachfolgenden Kapitel widmen sich der eigentlichen Untersuchung. In Kapitel 4 wird die verwendete Methode dargestellt sowie die Untersuchungsgruppe genauer beschrieben. Präsentiert werden die Ergebnisse aus den vier transkribierten Interviews in Kapitel 5. Schliesslich werden diese Ergebnisse in Kapitel 6 diskutiert. Die Arbeit schliesst mit einer Zusammenfassung der Erkenntnisse und möglichen Handlungsempfehlungen.

## 2 Ausgangslage

### 2.1 Gesellschaftliche Wahrnehmung von Introversion

Das Thema Introversion ist ein aktuelles Thema. In den vergangenen zehn Jahren sind einige Bücher und Artikel dazu erschienen, welche das Thema einer breiten Öffentlichkeit zugänglich machen. So hat Susan Cain 2012 ihren Bestseller *Quiet. The Power of Introverts in a World That Can't Stop Talking* publiziert. Im selben Jahr hat Sylvia Löhken *Leise Menschen – starke Wirkung* veröffentlicht. Die Zeitschrift *Psychologie Heute* hat 2019 ein ganzes Heft dem Thema gewidmet. Und im Mai 2023 erschien im *Tages-Anzeiger* der Artikel «Vom Mauerblümchen zur Partyqueen?», der sich mit dem Spannungsfeld Introversion – Extraversion auseinandersetzt (Berndt, 2023). Der Grundtenor all dieser Texte ist der gleiche: Introversion ist keine Krankheit, sondern eine Persönlichkeitseigenschaft, die – je nach Studie – 30 bis 50 % der Menschen besitzen. Der Grund, dass Introversion überhaupt erklärt und verteidigt werden muss, liegt darin, dass wir in einer Kultur leben, in der Extraversion als erstrebenswertes Ideal gilt. Dies ist so stark, dass Kessel zu Recht feststellt, dass sich eine Art «Widerstandsbewegung» (2014, S. 197) gebildet hat.

In dieser Welt werden Introvertierte oft missverstanden und sie müssen sich für ihr Temperament entschuldigen und sich nach dem extravertierten Ideal strecken, wie Wehrle schreibt (2019). Sie sollen mehr aus sich herauskommen, ihre Komfortzone verlassen, sich zeigen, Rhetorikkurse besuchen. Das beginnt schon in der Schulzeit, wo Kinder daran gemessen werden, wie aktiv sie sich am Unterricht beteiligen. Für Introvertierte ist das eine Herausforderung, weil sie aufgrund ihrer genetischen Disposition intensiver denken und dafür auch mehr Zeit brauchen. Auch ermüdet sie der Geräuschpegel in der Schule schneller und so haben sie mehr Mühe sich zu konzentrieren (Cain, 2017). Später im Arbeitsleben sind es auch die lauterer und dominanteren Zeitgenossen, die das Sagen haben und die Stillen werden in Meetings oft übersehen und überhört. Wer am überzeugendsten und eloquentesten ist, wird als kompetent wahrgenommen. Cain (2012) verweist auf eine Studie von Anderson und Kilduff: Studentinnen und Studenten mussten gemeinsam Matheaufgaben lösen. Danach sollten sie sich gegenseitig bewerten, wie intelligent und kreativ sie sind. Diejenigen

Studierenden, die am aktivsten waren und am meisten gesprochen haben, erhielten die besten Bewertungen, obwohl ihre Beiträge inhaltlich nicht besser waren, als diejenigen der ruhigeren Studierenden. Ähnlich funktioniert es bei Bewerbungsgesprächen. Zurückhaltende Kandidatinnen und Kandidaten erwecken den Eindruck, dass sie dem Alltagsgeschäft nicht gewachsen sind, schreibt Wehrle (2019). Auch gibt es Studien, die suggerieren, dass Führungspersonen extravertiert sein sollen, da Führungserfolg positiv mit der Persönlichkeitsdimension Extraversion korreliert (Nerdinger, Blickle, Schaper, 2014). Cain (2012) verweist dagegen auf eine Studie des einflussreichen Management-Theoretikers Jim Collins, die feststellte, dass viele der leistungsstärksten Unternehmen des späten 20. Jahrhunderts von CEOs geführt wurden, die nicht für ihr Charisma bekannt waren, sondern für äusserste Bescheidenheit gekoppelt mit einem extremen professionellen Willen (Cain, 2012).

Es war nicht immer so und ist auch nicht überall so, dass Extraversion als das Ideal galt. Es gibt Kulturen wie die USA oder Israel, wo Extraversion als Ideal gelten. In Finnland und Japan hingegen ist Introversion erstrebenswert. In Bezug auf die USA führt Cain (2012) aus, dass Extraversion auch nicht immer als Ideal galt. Im Gegenteil: Bis im späten 19. Jahrhundert war das ideale Selbst ernsthaft, diszipliniert und ehrenhaft. Was zählte war, wie man sich im Privaten verhielt – nicht im öffentlichen Raum. Mit der Industrialisierung begann sich auch die Gesellschaft und die Arbeitswelt zu verändern. Man arbeitete nicht mehr mit Menschen zusammen, die man von klein auf kannte, sondern musste mit Unbekannten interagieren. Es wurde wichtig, dass man einen guten Eindruck machte, sich gut präsentierte und verkaufte (Cain, 2012).

Als C.G. Jung 1921 erstmals das Gegensatzpaar Intro- und Extraversion einführte, ging es ihm auch nicht darum, die beiden Persönlichkeitseigenschaften gegeneinander auszuspielen. Beide sind gleichwertig und eine Gesellschaft braucht Menschen, welche introvertiert sind und solche, die extravertiert sind. So gibt es auch in den unterschiedlichen Bereichen des Lebens erfolgreiche Introvertierte und Extravertierte.

### **3 Theoretischer Rahmen**

#### **3.1 Persönlichkeitspsychologie: Genetisch determiniert oder veränderbar?**

Introversion und Extraversion sind Persönlichkeitseigenschaften eines Menschen. Bei Persönlichkeit stellt sich immer wieder die Frage, ob sie bei Geburt im Menschen angelegt ist oder ob sie veränderbar ist. Wichtig bei dieser Auseinandersetzung ist der Begriff Temperament. Mit Temperament ist das genetische Erbe eines Menschen gemeint. Schon bei Kleinkindern sind bestimmte Grundeigenschaften sichtbar. Ist ein Baby quengelig? Leicht

erregbar? Ist das Baby ruhig? Ein Kind kann offen oder eher verschlossen sein. Diese Eigenschaften ändern sich nicht grundlegend im Laufe eines Lebens. Sie bleiben also relativ konstant. Diese Eigenschaften «betreffen vor allem den Grad der sensorischen und emotionalen Erregbarkeit eines Menschen, seine Reaktionsbereitschaft und -stärke, den Grad der Offenheit bzw. Verschlossenheit gegenüber anderen Personen und neuen Dingen, die Tendenz zu Ruhe oder Aktivität» (Roth & Strüber, 2020, S. 166).

Die relative Konstanz dieser Persönlichkeitseigenschaft schliesst aber Veränderbarkeit der Persönlichkeit nicht aus. Während ein Teil der Populärliteratur zur Persönlichkeitspsychologie postuliert, dass die Persönlichkeit bis ins hohe Alter gleichbleibend veränderbar bleibt, relativiert dies die Wissenschaft. Die verschiedenen Persönlichkeitseigenschaften sind unterschiedlich stabil. Während die Intelligenz (IQ) am stabilsten ist, lässt sich bei den Big-Five-Persönlichkeitsmerkmalen Extraversion und Neurotizismus eine mittlere Stabilität aufweisen. In der Kindheit und Jugend ist die Veränderbarkeit der Persönlichkeitseigenschaften am grössten, da hier das Umfeld stärker einwirkt als im Erwachsenenalter (Roth & Strüber, 2020). Doch auch im Erwachsenenalter lässt sich eine Veränderbarkeit der Persönlichkeitsmerkmale feststellen: So nimmt der Neurotizismus im Erwachsenenalter ab, gleichzeitig nehmen Gewissenhaftigkeit und Verträglichkeit zu (Asendorpf, 2005, S 16). Die Persönlichkeit ist also ein Zusammenspiel zwischen genetischen Dispositionen und der Umwelt.

### **3.2 Persönlichkeitspsychologie im Jugendalter**

Das Jugendalter ist geprägt von vielen Veränderungen: körperlich, hormonell, die kognitiven Fähigkeiten nehmen zu, die Anforderungen in der Schule und der Gesellschaft steigen, Freundschaften werden wichtiger (Herzberg & Roth, 2014). Gleichzeitig sind Jugendliche damit beschäftigt, ihre eigene Identität zu finden. Sie wollen ihren eigenen Weg entdecken, wissen aber oft nicht, wohin sie eigentlich wollen. Sie schwanken zwischen Rebellion und der Suche nach Anerkennung. Junge Menschen wirken deshalb emotional instabil. Deshalb mag es erstaunen, dass im Jugendalter eine Stabilisierung der Persönlichkeit stattfindet. Trotzdem ist sie noch nicht so stabil wie im Erwachsenenalter (Specht, 2018). Es wurde nachgewiesen, dass es nicht die hormonellen Veränderungen sind, die zu einer Stabilisierung der Persönlichkeit führen. Naheliegender ist, dass sich ihre Rolle in der Gesellschaft verändert (Specht, 2018). So nehmen die Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit bei jungen Menschen zu (Herzberg & Roth, 2014). Freundschaften, Kontakte ausserhalb der Familie werden wichtiger und so auch die Verträglichkeit. Und mit zunehmender Verantwortung – Schule, Aufgaben in der Familie – wird auch gewissenhaftes Verhalten bedeutsamer (Specht, 2018). Es lässt sich auch eine Zunahme der Dimensionen Extraversion und Offenheit beobachten,

allerdings weniger ausgeprägt, als bei den beiden anderen Dimensionen Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit (Specht, 2018; Herzberg & Roth, 2014).

### 3.3 Introversion

Was bedeutet Introversion? Alltagssprachlich werden darunter wohl stille, zurückhaltende, Menschen verstanden. Introversion ist aber nicht gleichzusetzen mit Schüchternheit. Sie ist auch keine Störung oder Krankheit. Introversion ist ein Temperamentstyp und kann deshalb auch nicht grundsätzlich verändert werden. Was introvertierte von extravertierten Menschen unterscheidet ist die Art, wie sie Energie tanken: Introvertierte beziehen Energie aus der Stille, ihrer inneren Welt, während Extravertierte Energie aus dem Aussen, aus Aktivität, Interaktion beziehen. Die beiden Begriffe «introvertiert» und «extravertiert» beinhalten das auch: intro bedeutet auf Lateinisch innen, extra aussen.

#### 3.3.1 C.G. Jung

Die Persönlichkeitsmerkmale Introversion und Extraversion hat C.G. Jung erstmals geprägt. In seiner 1921 veröffentlichten Schrift *Psychologische Typen* beschreibt Jung den Intro- und Extraversionstypus (Jung, 1921). Zudem unterschied er die vier Grundfunktionen Denken, Fühlen, Empfinden und Intuition. Beide – Introvertierte und Extravertierte – werden durch diese Funktionen in ihrer Persönlichkeit geprägt (Roth, 2003). Jung gliedert also introvertierte und extravertierte Menschen in je vier Typen. Der in den USA beliebte Myers-Briggs-Test basiert auf dieser Klassifizierung. Dieser Test genügt aber wissenschaftlichen Standards nicht (Saum-Aldenhoff, 2019).

Die Differenzierung zwischen Extraversion und Introversion hingegen hat Eingang in verschiedene Persönlichkeitstypologien gefunden – wie die Big-Five. Wenn Jung zwischen extravertierten und introvertierten Menschen unterscheidet, meint er die psychische Energie, die bei den beiden Persönlichkeitstypen in die gegensätzliche Richtung fliesst. Extravertierte richten ihre Energie nach aussen. Bei ihnen ist die «Bewegung des Interesses auf das Objekt hin» (Jung, 1921, S. 9). Bei Introvertierten ist es umgekehrt. Sie richten ihre Aufmerksamkeit nach innen, «vom Objekt weg zum Subjekt und zu [den] eigenen psychologischen Vorgängen» (Jung, 1921, S. 9). Mit «Objekt» sind vor allem andere Menschen gemeint. Gemäss Jungs Beobachtungen, verhält sich der «Introvertierte [...] abstrahierend [zum Objekt], er ist im Grunde genommen immer darauf bedacht, dem Objekt die Libido zu entziehen, wie wenn er einer Übermacht des Objekts vorzubeugen hätte» (Jung, 1921, S. 474). Für den Introvertierten ist die innere Welt bedeutsamer und faszinierender als die Welt im Aussen. Im Gegensatz dazu verhält sich der Extravertierte «positiv zum Objekt. Er bejaht dessen Bedeutung in dem Masse, dass er seine subjektive Einstellung beständig nach dem Objekt orientiert und darauf bezieht» (Jung, 1921, S. 474). Extravertierte nehmen alles, was

draussen passiert offen in sich auf. Bei ihnen ist die Trennung zwischen innen und aussen weniger klar (Saum- Aldenhoff, 2019). Sie sind offen, heiter, zugänglich. Den introvertierten Typ beschreibt Jung als «verschlossen[...], schwer zu durchschauen[...], oft scheu[...]» (Jung, 1921, S. 474).

Extraversion und Introversion sind keine reinen Typen. Introversion oder Extraversion ist eher eine Frage des Grades. Deshalb hat Jung auch den Begriff «ambivertiert» geschaffen, um Personen zwischen den beiden Polen zu beschreiben, wie Lord (2007) schreibt. Das NEO-Persönlichkeitsinventar, das die fünf Persönlichkeitsmerkmale der Big-Five abfragt, misst nebst Gewissenhaftigkeit, Verträglichkeit, Neurotizismus, Offenheit für neue Erfahrungen auch die Extraversion. Introversion wird in den Big Five als Abwesenheit oder geringe Ausprägung von Extraversion gemessen. Das NEO-Persönlichkeitsinventar teilt Extraversion in sechs Facetten auf: Herzlichkeit, Geselligkeit, Durchsetzungsfähigkeit, Aktivität, Erlebnishunger, Frohsinn. Die ersten drei Facetten messen die Energie, «die in den zwischenmenschlichen Bereich investiert wird», die letzten drei die Energie, «die in die äussere Umgebung ausserhalb des zwischenmenschlichen Bereichs investiert wird» (Lord, 2007, S. 27). Diese Facetten messen die Energie, die nach aussen geht. Die Energie, die nach innen geht, wird im NEO-Persönlichkeitsinventar nicht im Bereich Extraversion, sondern im Bereich Offenheit für Erfahrungen gemessen, «der sich auf die Empfänglichkeit für innere und äussere Erfahrungen bezieht» (Lord, 2007, S. 21). Ohne jetzt weiter auf die einzelnen Facetten eingehen zu wollen, zeigt dieser Fragebogen sehr schön, dass Introversion und Extraversion keine zwei klar sich entgegengesetzte Pole sind. Je nachdem wo und wie stark die Ausprägungen in den einzelnen Facetten sind, fällt die Introversion oder Extraversion einer Person stärker oder weniger stark aus.

### **3.3.2 Biologische Erklärungen von Introversion**

Jungs Theorie von Extraversion und Introversion wurde später von Wissenschaftlerinnen und Psychologen neurobiologisch nachgewiesen und untermauert. Bei seinem bekannten Experiment tröpfelte Eysenck in den 1960er Jahren Versuchspersonen Zitronensaft – ein Reiz – auf die Zunge. Seine Hypothese war, dass Introvertierte mehr Speichel produzierten als Extravertierte – und er hatte recht (Cain, 2012). Dies schien seine Arousal-Theorie zu bestätigen, die davon ausging, dass Introvertierte stärker auf sensorische Reize wie Geräusche oder Licht reagieren als Extravertierte.

1999 dann zeigten Debra Johnson et al. in einer Studie, dass bei Introvertierten und Extravertierten verschiedene Hirnregionen unterschiedlich stark durchblutet sind. Sie scannten die Gehirne von introvertierten und extravertierten Personen, während diese ihren Gedanken freien Lauf lassen konnten und keinen äusseren Reizen ausgesetzt waren. Die vordere Grosshirnrinde (Frontallappen) ist zuständig für das Erinnern, Pläne machen,

Problemlösen – Aktivitäten, die mit Introversion assoziiert sind. Bei den introvertierten Personen war diese Hirnregion stärker durchblutet als bei den extravertierten Probanden (Löhken 2014). Das lässt vermuten, dass introvertierte Menschen «mehr Informationen einbeziehen und dass ihre Denkprozesse längere Schleifen im Gehirn ziehen», wie Otto (2019, S. 19) schreibt, während bei Extravertierten der Denkprozess schneller ist. Auch war bei Introvertierten das Broca-Areal, welches unter anderem für Sprache verantwortlich ist, aktiv. Dies kann als Beweis dafür interpretiert werden, dass Introvertierte vermehrt Selbstgespräche führen, wenn sie allein sind. Zudem war bei den Introvertierten ein stärkerer Blutfluss im hinteren Thalamus erkennbar. Diese Hirnregion ist aktiv, wenn Menschen sich an Vergangenes erinnern. Auch wenn diese Studie keine endgültige Antwort auf die Frage gibt, wie Hirnaktivität und Persönlichkeit zusammenhängen, so liefert sie dennoch Hinweise dafür, dass Persönlichkeitseigenschaften auf individuellen Unterschieden der Gehirnfunktionen basieren.

In seiner Langzeitstudie hat der amerikanische Persönlichkeitspsychologe Jerome Kagan 500 Kinder – vom Säuglingsalter bis in die Pubertät – untersucht. Bei jeder Untersuchung hat er sie beobachtet, wie sie in ungewöhnlichen Situationen auf Reize reagierten und unter anderem Blutdruck und Herzschlag gemessen. Den Säuglingen hielt er unter anderem bunte Mobiles vor die Augen und hielt ihnen mit Alkohol betupfte Wattestäbchen unter die Nase. Auch setzte er sie akustischen Reizen aus, indem er Ballone zerplatzte. Als Siebenjährige mussten sie mit Kindern spielen, die sie zuvor noch nie gesehen hatten. Mit 11 Jahren wurden sie von unbekanntem Erwachsenen interviewt. Mit dieser Langzeitstudie konnte Kagan seine Hypothese belegen, dass diejenigen Kinder, die als Säuglinge als Reaktion auf die Reize von aussen stark und lustvoll mit Armen und Beinen gestrampelt und gequiekt haben, später als introvertiert identifiziert wurden. Diejenigen Säuglinge, die relativ ruhig blieben, entwickelten sich zu extravertierten Jugendlichen (Cain, 2012). Den Grund für die gegensätzlichen Verhaltensweisen sah Kagan in der unterschiedlichen Reizbarkeit der Amygdala, welche für die Einschätzung von Gefahren zuständig ist. Bei Introvertierten reagiert diese stärker auf Reize (Löhken, 2014). Auch diese Studie scheint zu belegen, dass Introvertierte stärker auf Umweltreize reagieren als Extravertierte und leichter in Stress geraten.

Andere Studien haben versucht zu beweisen, dass bestimmte Neurotransmitter die Basis von Introversion und Extraversion sind. Der Neurotransmitter Dopamin wird ausgeschüttet, wenn der Mensch auf irgendeine Art und Weise belohnt wird – nach dem Sport, eine Beförderung, einen Gewinn erhält – oder als Reaktion auf neue Eindrücke: Glücksgefühle werden ausgelöst. Der Dopaminspiegel sinkt bei Extravertierten leicht, wenn sie zu wenig äussere Reize bekommen. Deshalb brauchen Extravertierte viel Ablenkung, neue Erfahrungen und Impressionen. Auch ist Belohnung wichtig für sie. Sie sind ausserdem begeisterungsfähiger und überschwänglicher als Introvertierte (Löhken, 2014). Extravertierte sind stärker durch

extrinsische Faktoren zu motivieren als Introvertierte. Eindrücklich zeigt dies eine Studie, welche Stafford (2013) in einem Artikel für die BBC beschreibt. Die Teilnehmenden der Studie spielten Glücksspiele, während von ihren Gehirnen Scans erstellt wurden. Wenn die extrovertierten Personen gewannen, reagierte ihr Nucleus accumbens – der Ort im Gehirn, wo «Belohnungen und [...] Lust angesiedelt sind» (Löhken, 2014, S. 33) – stärker als bei den introvertierten Studienteilnehmenden. Cain (2012) relativiert aber auch hier wieder: Extravertierte haben eine Tendenz, dass sie mehr Belohnung suchen, aber auch hier spielen wieder die Kombination von weiteren Persönlichkeitseigenschaften und den äusseren Umständen eine Rolle.

Cain (2012) betont, dass keine der Studien perfekt ist. Dennoch geben sie einen Hinweis darauf, dass Intro- und Extraversion – und auch andere Persönlichkeitseigenschaften wie Gewissenhaftigkeit und Verträglichkeit – zu 40 bis 50 % genetisch bedingt sind.

### 3.3.3 Stärken und Herausforderungen

Was folgt nun aus den Definitionen von Introversion und den neurobiologischen Erklärungen dafür? Lassen sich daraus bestimmte Verhaltensweisen und Eigenschaften oder gar Stärken und Herausforderungen ableiten? Wenn es darum geht, Stärken für eine Menschengruppe zu definieren, die ein Persönlichkeitsmerkmal teilt, ist erst einmal Vorsicht geboten. Wie sehr ist eine Stärke auf eine Persönlichkeitseigenschaft zurückzuführen? Eine Stärke kann auf einer Persönlichkeitseigenschaft wie Introversion oder Extraversion basieren. Löhken (2014) schreibt beispielsweise, dass Schreiben eine Tätigkeit ist, die Introvertierten liegt, weil sie introspektiv ist. Allerdings ist hier einzuwerfen, dass es sicher unzählige Extravertierte gibt, die ebenso gerne schreiben. Und es gibt auch Introvertierte, die nicht gern schreiben. Es lassen sich also nicht alle introvertierten Menschen über einen Kamm scheren. Sie zeichnen sich alle durch unterschiedliche Grade von Introversion aus. Ausserdem ist die Introversion nur ein Persönlichkeitsmerkmal, das mit anderen Merkmalen wie Intelligenz, Neurotizismus, Verträglichkeit und noch weiteren zusammenspielt. Dennoch sind aufgrund der genetischen Disposition Tendenzen zu beobachten, wie Löhken (2014) richtig bemerkt, und je nach Persönlichkeit sind diese Eigenschaften unterschiedlich stark ausgeprägt.

#### 3.3.3.1 Stärken

**Konzentration:** Bei introvertierten Menschen ist die Energie nach innen gerichtet. Sie reagieren stärker auf Reize und brauchen weniger Stimulation von aussen als Extravertierte. Dadurch sind sie fähig, sich über längere Zeit aufmerksam und konzentriert mit einem Gegenstand zu befassen oder einer Beschäftigung nachzugehen (Löhken, 2012).

**Zuhören:** Introvertierte Menschen sind gut im Beobachten und darin, anderen zuzuhören. Im Kontakt mit anderen geht ihre Energie nicht wie bei Extravertierten nach aussen, sondern sie nehmen Eindrücke von aussen in sich auf und filtern heraus, was dem Gegenüber wichtig ist

und bringen dies wieder in den Dialog ein. Um einen Dialog mit jemandem zu führen, ist aufmerksames Zuhören wichtig und wertvoll (Löhken, 2012).

**Vorsicht:** Eine weitere positive Eigenschaft von introvertierten Menschen ist die Vorsicht. Die Amygdala reagiert bei Introvertierten stärker auf Umweltreize und sie schätzen deshalb Situationen schneller als gefährlich ein. Deshalb sind introvertierte Menschen tendenziell vorsichtiger. Dies mag auf den ersten Blick eher wie eine Schwäche wirken – und kann es auch sein. Die positive Seite der Vorsicht im Umgang mit anderen ist aber, dass Introvertierte behutsam und diplomatisch kommunizieren (Löhken, 2012).

**Beharrlichkeit:** Introvertierte Menschen sind gemäss Löhken (2012) überdurchschnittlich oft beharrlich. Sie bleiben an einer Aufgabe dran, auch wenn der Erfolg nicht sofort eintritt. Extravertierte haben die Tendenz, früher aufzugeben. In einer Studie mussten Introvertierte und Extravertierte den Raven Intelligenz Test machen. In den ersten zwei Teilen schnitten die Extravertierten besser ab – wahrscheinlich, weil sie sich schneller auf neue Situationen einstellen können. In den drei folgenden und schwierigeren Teilen, in denen Beharrlichkeit gefragt war, schnitten die Introvertierten besser ab (Cain, 2012).

**Unabhängigkeit:** Zum Schluss soll noch die Unabhängigkeit als Stärke aufgelistet werden. Introvertierte Menschen sind in ihrem Denken und Handeln unabhängiger, weil sie weniger stark auf Belohnungen reagieren als Extravertierte und so auch auf weniger Rückmeldung anderer Menschen angewiesen sind.

### 3.3.3.2 Herausforderungen

**Überstimulation:** Die wohl grösste Herausforderung für introvertierte Menschen ist, dass sie schneller überstimuliert sind als ihre extravertierten Mitmenschen. Dies hat neurobiologische Ursachen. Eine laute Geräuschkulisse, unbekannte und vielleicht immer wieder wechselnde Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner können zu Überstimulation führen. Auch Schnelligkeit im Gespräch kann die gleiche Wirkung haben, vor allem, wenn «ein Gesprächspartner auf schnelle Entscheidungen drängt, das Sprechtempo beschleunigt oder mit körpersprachlichen Mitteln (Klopfen mit dem Finger oder dem Fuss, ungeduldiger Blick auf die Uhr) Ungeduld signalisiert» (Löhken, 2012, S. 76).

**Passivität:** Um das innere Gleichgewicht bei Überstimulation wieder auszugleichen und ihre Restenergie zu schützen, tendieren introvertierte Menschen dazu, sich in die Passivität zu flüchten oder die Flucht anzutreten. Eine passive Person verharrt in einer schwierigen oder unangenehmen Situation – «kraftlos, trotzig oder in Schreckstarre» (Löhken, 2012, S. 78-79). Sie übernimmt keine Verantwortung für die Situation und zeigt keine Initiative, eine Änderung herbeizuführen, sondern leidet lieber. In der Kommunikation äussert sich Passivität auch durch Schweigen. Anstatt den eigenen Standpunkt zu vertreten – auch in Situationen, wenn

diese Person angegriffen wird, hofft sie lieber schweigend, dass sich die Situation bessert (Löhken, 2012).

**Emotionale Zurückhaltung und Konfliktscheu:** Introvertierte haben eine Tendenz, persönliche Informationen sparsam und mit vorsichtiger Zurückhaltung zu kommunizieren. Auch zeigen sie Emotionen wie Begeisterung über ein Ereignis oder eine Sache nur wenig. Das macht sie für ein Gegenüber schwer lesbar und wird von anderen Menschen – vor allem von extravertierten – als Distanziertheit oder Gleichgültigkeit wahrgenommen (Löhken, 2012). Weil ihre Energie nach innen gerichtet ist, zeigen introvertierte Menschen tendenziell weniger Emotionen. In Stresssituationen zeigen sie sich noch weniger und ziehen sich zurück, um ihre Energieressourcen zu schonen. Ein Konflikt ist für einen Introvertierten grundsätzlich eine Situation, die Stress auslöst. Extravertierte sind unter anderem tendenziell konfliktfreudiger, weil in Konflikten auch ein kompetitives Element liegt (und damit die Aussicht auf Gewinn und Belohnung in Aussicht steht). Dass Introvertierte in schwierigen Situationen scheinbar emotionslos kommunizieren, zeigt Cain (2012) am Beispiel einer Frau, die ihrem Mann ohne Emotionen mitteilt, dass sie ihn verlassen wird.

### **3.4 Beratung – Wie gelingt sie?**

Die eingangs formulierte Forschungsfrage beinhaltet die drei Bereiche Introversion, Beratung und Berufswahl. Im nachfolgenden Teil geht es um Fragen rund um das Thema Beratung.

#### **3.4.1 Ziel von Berufsberatung**

In Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungen werden einerseits Informationen vermittelt und andererseits persönliche Veränderungen angestoßen. Je nach Anliegen überwiegt der eine oder der andere Teil. Beratung, die über die reine Informationsvermittlung hinausgeht, definiert Nussbeck (2016) unter anderem als einen zwischenmenschlichen Prozess, in und durch welchen der Klient oder die Klientin mehr Klarheit in Bezug auf seine Fragestellung bekommt. Ziel von Beratung dieser Art ist es, die Problemlösekompetenz der Klientinnen und Klienten zu fördern. Ähnlich lautet auch die Definition von Zihlmann:

«Beratung ist ein zeitlich befristeter, zielorientierter Prozess, in welchem durch eine helfende Beziehung zwischen Klient und Berater mittels Gespräch in einem spezifischen Problembereich (als Hilfe zur Selbsthilfe) die Problemlösefähigkeit des Klienten erhöht wird.» (Zihlmann zitiert in Schreiber, 2008, S. 15)

### **3.4.2 Jugendliche und Introvertierte in der Beratung: Was sind die Herausforderungen?**

Jugendliche nehmen selten von sich aus eine Beratung in Anspruch. Dies hat verschiedene Gründe. Zum einen mag die Hemmschwelle, sich beraten zu lassen, zu gross sein, weil die jungen Menschen nicht wissen, was auf sie zukommt und wie sie sich zu verhalten haben. Zum anderen haben Pubertierende ein starkes Bedürfnis nach Autonomie und Selbstbestimmung. Sie möchten unabhängig handeln und entscheiden. Im Gespräch mit Erwachsenen fühlen sie sich nicht immer verstanden und auch «sprachlich unterlegen», wie Knafla, Schär und Steinebach (2016, S. 68) beobachtet haben. Und schliesslich mag bei manchen auch der Leidensdruck nicht hoch genug sein und deshalb fehlt dann auch die Einsicht, dass sie ein «Problem» haben und eine Beratung sinnvoll wäre (Knafla et al., 2016). Oft sind es die Eltern, Lehrpersonen oder andere Bezugspersonen, welche die Jugendlichen in eine Beratung anmelden. In diesen Fällen ist die Motivation verständlicherweise nicht vorhanden, was eine Herausforderung für die Beratung darstellt.

Auch Introvertierte können sich in Beratungssituationen unwohl fühlen, wenn diese ihrer Persönlichkeit nicht entsprechen. So haben Nocita und Miles (1986) in einer Studie untersucht, wie introvertierte und extravertierte Klientinnen und Klienten ihre Therapiesitzung und ihre Stimmung nach der Therapiesitzung einschätzen. Auf Basis der Theorien gibt es zwei Hypothesen, wie Introvertierte Therapie- oder Beratungssitzungen empfinden: 1. Beratung bedeutet sozialer Kontakt und dieser ist für Introvertierte mit mehr Stress verbunden als für Extravertierte. Therapie und Beratung ist also etwas Unangenehmes für introvertierte Menschen. 2. In einer Therapie oder Beratung wird nach innen geschaut. Da introvertierte Menschen introspektiver sind als extravertierte Personen, fühlen sie sich in diesem Setting wohler als Extravertierte. Die Studie hat ergeben, dass sich Introvertierte in den Therapiesitzungen unwohler gefühlt haben und sie als schwieriger empfunden haben als Extravertierte. Auch war die Stimmung von den introvertierten Klientinnen und Klienten anders. Introvertierte fühlten sich trauriger, wütender und unsicherer als die extravertierteren Klientinnen und Klienten. Es mag grundsätzlich wenig erstaunen, dass sich Menschen, denen es psychisch nicht gut geht, sich auch nach einer Psychotherapiesitzung nicht gut fühlen. Dennoch ist der Unterschied im Gefühlszustand zwischen introvertierten und extravertierten Patientinnen und Patienten auffällig. Deshalb ziehen Nocita und Miles (1986) den Schluss, dass die Beratungs- und Therapieansätze den Bedürfnissen introvertierter Personen angepasst werden müssen, damit diese die Therapie nicht frühzeitig abbrechen.

In einer Studie gingen dann Tsan und Day (2007) der Frage nach, ob Extraversion bzw. Introversion, Neurotizismus und Gender einen Einfluss darauf haben, ob Menschen Online-Beratungsangebote in Anspruch nehmen. Eine Hypothese war, dass Introvertierten Online-

Angebote mehr entsprechen, weil sie mehr Distanz bieten. Es zeigte sich, dass sowohl Introvertierte als auch Extravertierte persönliche Beratung vor Ort den Online-Beratungsangeboten vorzuziehen. Beide Gruppen zeigen sich aber auch offen für Online-Beratungsangebote. Interessant ist, dass Extravertierte bei den Online-Angeboten offener für Beratungen mit Mikrofon und Kamera sind, während Introvertierte Chat-Funktionen vorziehen. Der Vorteil von Chats ist, dass sie anonym sind – also weniger direkten sozialen Kontakt erfordern – und den Introvertierten erlauben, das Tempo zu bestimmen.

Ein gängiges Klischee besagt, dass Extravertierte sehr sozial und gesellig sind und Introvertierte schlecht im Umgang mit anderen sind. Dies ist eine starke Vereinfachung, sowohl Introvertierte und Extravertierte haben ein Bedürfnis nach Nähe und sozialen Kontakten. Die Art, wie sie Kontakt herstellen und Nähe zulassen, ist einfach anders. Oder wie das Cain formuliert: «introverts and extroverts are differently social» (2012, S. 226).

### 3.4.3 Veränderung durch Beziehung / Beratungsbeziehung

Für den Beratungserfolg ist die Beratungsbeziehung besonders bedeutsam. Sie ist «der wichtigste beeinflussbare Faktor» (Grolimund, 2014, S. 59). Wenn es um die Beratungsbeziehung geht, wird in der Literatur oft auf den personenzentrierten Ansatz von Carl R. Rogers zurückgegriffen. So zitiert Grolimund gleich zu Beginn des Abschnitts «Beziehungsaufbau» Carl Rogers:

«Nicht selten bleibt wohlgemeinte Beratung ohne Erfolg, weil nie eine befriedigende therapeutische Beziehung zustande gekommen ist. Berater und Therapeuten haben häufig gar keine klare Vorstellung von der Beziehung, die existieren sollte, und ihre therapeutischen Bemühungen bleiben deshalb, was Richtung und Ergebnis anbelangt, unklar und unzuverlässig». (Rogers zitiert in Grolimund, 2014, S. 47)

Und auch Knafla et al. (2016) betonen die Wichtigkeit der Beratungsbeziehung: Um sich auf einen Beratungsprozess einlassen zu können, brauchen sowohl Jugendliche als auch Erwachsene eine tragfähige Beziehung mit einem Gegenüber, das verlässlich ist und dem sie vertrauen können. Für eine gute Beziehungsgestaltung erachtet Rogers folgende drei Variablen oder Haltungen als besonders bedeutsam:

**Unbedingte Wertschätzung** bedeutet den Klienten oder die Klientin, so anzunehmen wie er oder sie ist und als Beratungsperson die eigenen Werte und Ansichten bewusst zurückzunehmen. So kann sich eine Klientin oder ein Klient öffnen, ohne zu befürchten, dass Gefühle oder Gedanken bewertet werden. Farber und Doolin konnten in einer Metaanalyse auch nachweisen, dass sich die «unbedingte Wertschätzung signifikant bedeutsam auf den Therapieerfolg auswirkt» (Grolimund, 2014, S. 61).

**Echtheit** bedeutet den Klientinnen und Klienten gegenüber authentisch zu sein, keine Gefühle vorzuspielen und sich auch nicht hinter der Expertenrolle zu verstecken. Wirkt eine Beratungsperson unecht, kann es dies dem Klienten erschweren, sich selber zu öffnen. Selbstöffnung ist auch eine Form von Echtheit – allerdings gehen hier die Meinungen auseinander, wieviel eine Beratungsperson von sich preisgeben soll. Studien weisen darauf hin, dass Klientinnen und Klienten Beratungspersonen als sympathisch und wärmer wahrnehmen, wenn diese sich öffnen. Zudem kann Selbstöffnung helfen, eigene Erfahrungen zu relativieren und das Machtgefälle zwischen Beratungsperson und Klientin oder Klient zu verringern (Grolimund, 2014). Selbsteinbringung kann aber auch heißen, dass die Beratungsperson ihre Freude zeigt, wenn ein Jugendlicher sich eine Schnupperlehre organisiert hat. Oder sie äussert ihre Sorge gegenüber einem Plan. Eine weitere Form von Kongruenz ist die Konfrontation mit blinden Flecken. Indem Beratende Jugendliche mit ihren blinden Flecken konfrontieren und sie auf deren Inkongruenz aufmerksam machen, sind sie kongruent, wie Knafla et al (2016) schreiben.

**Empathie** heisst, ein Gegenüber «aus dessen innere[m] Bezugsrahmen heraus zu verstehen» (Grolimund, 2014, S. 73). Die Gefühle und Erfahrungen eines anderen Menschen zu erfassen und ausdrücken zu können – das wird allgemein unter empathischem Verstehen verstanden. Aktives Zuhören und Verstehen zeigt der Rat suchenden Person, dass die Beratungsperson sie versteht, interessiert ist an ihrer Welt und sie so annimmt, wie sie ist. Elliot et al. haben in ihrer Metastudie nachgewiesen, dass es zwischen Empathie und Therapieerfolg eine Korrelation von .30 gibt. Zudem konnten sie aufzeigen, dass Empathie in allen Therapieansätzen bedeutsam ist. Erst wenn sich Klientinnen und Klienten verstanden fühlen, können sie sich auf die therapeutische Intervention einlassen und Veränderungsschritte sind dann möglich (Grolimund, 2014).

Diese Grundsätze sind für Jugendliche genauso anwendbar wie für Introvertierte. Für Jugendliche mag diese akzeptierende Grundhaltung und die ihnen entgegengebrachte Empathie neu sein. Sie müssen sich nicht rechtfertigen und lernen mit zunehmendem Vertrauen sich auch mit unangenehmen, schmerzhaften, schambehafteten Gefühlen auseinanderzusetzen. Sie lernen dadurch sich selber und die Gefühle, die sie bisher abgewehrt haben, zu akzeptieren und integrieren. Auch fühlen sie sich in ihrer jugendlichen Wahrnehmung verstanden (Knafla et al., 2016). Und bei Introvertierten kann die unbedingte Wertschätzung und die Empathie den Selbstwert stärken. Kessel (2014) stellt nämlich immer wieder fest, dass wenn sie Introvertierten erklärt, was Introversion ist und bedeutet, dies bei den Klientinnen und Klienten den Selbstwert stärken kann. Der Grund dafür liegt darin, dass sich Introvertierte in einer Welt, in der Extraversion als das Ideal gilt, sich falsch fühlen und sie so verstehen, dass sie «richtig» sind. Durch das Verstehen der eigenen Persönlichkeit lernen Introvertierte ausserdem, sich selber Empathie und Verständnis entgegenzubringen.

### 3.4.4 Kommunikation

Auch wenn verschiedene Methoden und Arbeitsmittel eingesetzt werden, ist Beratung immer verbal, ein sprachlicher Austausch. Die verbale Ebene ist eine Ebene der Kommunikation. Mittel, die für die verbale Kommunikation zur Verfügung stehen sind: zuhören, Fragen stellen, erklären und Humor (Röhner & Schütz, 2020). Es mag erstaunen, dass Zuhören ein Mittel verbaler Kommunikation ist. Zusätzlich zur verbalen Ebene gibt es auch noch die nonverbale und die paraverbale Ebene in der Kommunikation. Bei der nonverbalen Kommunikation geht es um das Wie. Mittel für die nonverbale Kommunikation sind: haptische Signale (zum Beispiel jemanden am Arm berühren oder Händedruck), Blickkontakt, Körpersprache, Mimik (lächeln). So schreibt Nussbeck (2019), dass mit der Körperhaltung auch Gefühle und Befindlichkeiten ausgedrückt werden. Blickkontakt, Körperorientierung oder Berührungen vermitteln beispielsweise, ob man jemanden sympathisch findet oder nicht. Gestik und Bewegung sind Signale von Aufmerksamkeit. Unter paraverbaler Kommunikation versteht man diejenigen Elemente, welche die verbale Kommunikation akustisch begleiten. Dazu gehören Stimmhöhe, Lautstärke, Sprechtempo, Akzent oder Dialekt, Aussprache und Pausen.

Diese non- und paraverbalen Ebenen spielen auch im Beratungsprozess eine Rolle. Beratungsperson und Rat suchende Person «unterliegen beide [...] den Wirkungen nonverbaler Botschaften», wie Nussbeck (2019, S. 49) bemerkt. Beratungspersonen achten häufig auf die Körpersprache, Gestik und Mimik ihrer Klientinnen und Klienten, um Anhaltspunkte für den Beratungsprozess zu erhalten. Dabei vergessen sie oft, dass sie auch non- und paraverbale Signale aussenden, die von den Ratsuchenden interpretiert werden, wie Nussbeck (2019) fortführt.

Auch in der Beratung von introvertierten Menschen ist diese Kommunikationsebene mit ihren Mitteln von Bedeutung. So schreibt Kessel (2014), dass sie in der Beratung von Introvertierten aufmerksamer und leiser ist. Auch hört sie besser und länger zu. Nur so kommt man als Beratungsperson an das Innenleben einer introvertierten Person heran, an das, was sie bewegt. Bardill (2020) betont ebenfalls, dass es wichtig ist gut zuzuhören und vor allem auch Gesprächspausen zuzulassen, da Introvertierte – im Gegensatz zu Extravertierten, die beim Reden denken – zuerst denken und dann sprechen.

Auch in der Beratung von Jugendlichen können viele Gesprächspausen entstehen. Denn Jugendliche haben die Angewohnheit im Gespräch mit Erwachsenen auf Fragen kurz zu antworten: «Ja», «Nein», «Weiss nicht». Dies kann dazu führen, dass eine Beratungsperson von einer Frage zur nächsten springt und sich unter Druck fühlt, neue und bessere Fragen zu finden. Auch können diese kurzen Antworten oder auch entstehende Pausen, die Beratungsperson verleiten, die Stille mit Reden zu füllen. Knafla et al. raten, dass sich

Beratungspersonen bewusst sind, dass Jugendliche es oft nicht gewohnt sind, «über sich und ihre Probleme nachzudenken und darüber zu kommunizieren» (2016, S. 107).

### **3.4.5 Veränderungen anstossen**

Nimmt man sich die oben (Kapitel 3.4.1) erwähnte Definition von Beratung zu Herzen, dann soll Beratung eine Veränderung herbeiführen und die Problemlösefähigkeit der Klientinnen und Klienten erhöhen. Dafür ist sicher die Beratungsbeziehung wie in Kapitel 3.4.3 diskutiert besonders wichtig. Bei Jugendlichen – die teilweise auch unfreiwillig in eine Beratung geschickt werden – fehlt oft die Motivation für eine Beratung und auch für eine Veränderung. Um sie zu motivieren, brauchen sie einen guten Grund für eine Veränderung, wie Knafla et al. (2016) schreiben. Es gibt verschiedene Möglichkeiten, diese guten Gründe zu finden. Eine davon ist, die Veränderung gedanklich zu antizipieren mit hypothetischen Fragen bzw. der Wunderfrage: «Was wäre, wenn ...?». Dadurch dass eine Person bereits gedanklich und emotional in eine mögliche Lösung eintaucht, können sich Gründe ergeben, warum eine Veränderung sinnvoll ist. Gleichzeitig können auch mit der Veränderung verbundene Ängste und Zweifel thematisiert werden (Knafla et al., 2016).

Ein anderes Mittel ist das Suchen von Ausnahmen, wie Knafla et al. (2016) dies nennen. Hat ein Jugendlicher oder eine Jugendliche Schwierigkeiten in einem bestimmten Thema, hilft es, Situationen zu suchen, in welchen das Problem gar nicht oder nicht so akut präsent ist. Beim Erforschen von Ausnahmen stösst man auf Ressourcen und diese können sichtbar gemacht werden, indem sie umschrieben werden: «Oh, du hast eine Auszeichnung als bester Fussballspieler erhalten und trainierst hart. Du bist also ehrgeizig und gehst zuverlässig ins Training». So werden sich die Jugendlichen einerseits ihrer Ressourcen bewusst und andererseits, dass «in ihrem Leben auch gute Dinge passiert sind» (Knafla et al., 2016, S. 102) und sie etwas optimistischer in die Zukunft sehen können.

Um bei Introvertierten Veränderungen anzustossen, ist gemäss Kessel das «Wissen um die Qualitäten der Introvertierten» (2014, S. 202) besonders wichtig und wertvoll. Wie bereits erwähnt stärkt es den Selbstwert, wenn introvertierte verstehen, dass sie in ihrem Denken, Handeln und Fühlen «normal» sind. Wenn sie wissen, wie sie ticken und ihre «geheimen Schätze» (Kessel, 2014, S. 204) kennen, können sie «eine weichenstellende Entscheidung» (Kessel, 2014, S. 204) in Bezug auf ihren Beruf treffen.

Auch kann es helfen, introvertierten Ratsuchenden Aufgaben zu geben, die ihren Neigungen entsprechen. Introvertierte reden nicht einfach drauf los, sondern bereiten sich lieber vor. So kann es laut Bardill (2020) sinnvoll sein, introvertierten Ratsuchenden eine Aufgabe als Vorbereitung auf die Beratung zu geben oder eine Hausaufgabe nach der Beratung mitzugeben.

### **3.4.6 Eltern**

Speziell bei der Beratung von Jugendlichen ist, dass sie minderjährig und noch von ihren Eltern abhängig sind. Deshalb sind bei Pubertierenden oft die Eltern in der Beratung dabei. Dies hat Vor- und Nachteile für die Beratung. Knafla et al. (2016) betonen die Wichtigkeit der Eltern in der Beratung. Positiv kann sein, dass in einem professionellen Setting Gespräche möglich sind, welche zu Hause in der Familie nicht immer möglich sind (Knafla et al., 2016). Wichtig ist auch, dass die Eltern ihre Sicht darlegen. Ein weiterer Vorteil ist, dass im Beisein der Eltern Interaktionsmuster und Dynamiken des Familiensystems sichtbar werden. Allerdings kann die Anwesenheit der Eltern in einer Beratung auch dazu führen, dass die Jugendlichen in Opposition gehen und sich gar nicht auf die Beratung einlassen. In solchen Fällen ist es wichtig, darüber nachzudenken die jugendlichen Klientinnen und Klienten alleine in eine Beratung einzuladen und die Eltern zu einem späteren Zeitpunkt hinzuzuziehen (Knafla et al., 2016).

Eltern von introvertierten Jugendlichen fehlt teilweise das Verständnis für ihre stillen Kinder. Vor allem für extravertierte Eltern ist es schwieriger die introvertierte Art ihrer ruhigen Kinder zu verstehen, erklärt Amrhein (2020). Hier ist es wichtig, dass Eltern lernen, die Wesensart ihrer Kinder zu verstehen und zu akzeptieren. Dabei kann ihnen eine Beratung helfen. Dort kann auch gemeinsam mit der Beratungsperson geschaut werden, wie die Eltern ihre introvertierten Sprösslinge unterstützen können.

## **3.5 Berufswahl**

### **3.5.1 Berufsberatung – Berufliches Selbstkonzept erfassen**

Beratung wird vor allem dann beansprucht, wenn Unklarheit vorhanden ist und deshalb keine Entscheidungen gefällt werden können. Aufgabe der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung ist es, ihre jugendlichen Klientinnen und Klienten so zu unterstützen, damit diese eine für sich stimmige Entscheidung fällen können. Schreiber (2008) erachtet es als wichtig, dass in der Beratung das berufliche Selbstkonzept erfasst und entwickelt wird und die Klientinnen und Klienten ihre Entscheidung darauf abstützen können. Dabei gehören die beruflichen Interessen und Fähigkeiten, Selbstwirksamkeitserwartungen sowie Berufs- und Lebensziele zum beruflichen Selbstkonzept. Dieses Selbstkonzept kann dann mit den Anforderungen von Berufen und Ausbildungen sowie dem Arbeits- und Lehrstellenmarkt abgeglichen werden.

### **3.5.2 Passungstheorien**

Es gibt zwar viele Theorien rund um die Berufswahl und Laufbahnberatung, in der Berufsberatungspraxis ist gemäss Neuenschwander jedoch die Idee verbreitet, «dass Jugendliche im Berufswahlprozess eine Passung zwischen den eigenen beruflichen

Interessen und Fähigkeiten einerseits und den beruflichen Tätigkeiten und Anforderungen andererseits herstellen» (Neuenschwander, 2008, S. 136). Auch ein Blick in das Berufswahltagbuch von Jungo und Egloff (2021) zeigt, dass sich die Jugendlichen mit ihren Interessen und Fähigkeiten auseinandersetzen und diese dann mit Anforderungen und Tätigkeiten in unterschiedlichen Berufen abgleichen und sich dann überlegen sollen, welche Berufe zu ihnen passen.

Passungstheorien basieren auf der Annahme, dass Personen gewisse Merkmale haben, die zu den Eigenschaften bestimmter Arbeitsumwelten (z.B. Verkauf oder Informatik) passen. Oder anders ausgedrückt: die Persönlichkeitsmerkmale einer Person wie Fähigkeiten und Interessen werden mit den Anforderungen der Arbeitsumwelten abgeglichen (Gastreiger 2014). Das wohl geläufigste Modell, das sich aufgrund seiner Einfachheit und Auswahl an Fragebogen grosser Beliebtheit erfreut, ist Hollands RIASEC-Modell. Gemäss diesem Modell können Personen und Arbeitsumwelten in grundlegende Kategorien eingeteilt werden: Realistic (handwerklich-technisch), Investigative (forschend-untersuchend), Artistic (künstlerisch-kreativ), Social (erziehend-pflegend), Enterprising (führend-verkaufend), Conventional (ordnend, verwaltend) (Hirschi, 2020).

Im Idealfall stellen die Jugendlichen im Berufswahlprozess eine Passung zwischen beruflichen Interessen, Fähigkeiten und Anforderungen des Berufsfelds her. Passen die Interessen einer Person gut zu den Merkmalen des Arbeitsfelds (Kongruenz), hat dies positive Effekte. Dies führt zu «Arbeitszufriedenheit, Stabilität in der Laufbahnentwicklung und besserer Arbeitsleistung» (Hirschi, 2020, S. 27). Hirschi (2020) führt zudem weiter aus, dass Forschungsarbeiten belegt haben, dass Hollands Interessentypen klar mit Persönlichkeitseigenschaften korrelieren. Extravertierte Personen haben grundsätzlich ein grösseres Interesse an Enterprising- und Social-Berufen. Menschen mit starker Ausprägung in der Big-5-Persönlichkeitsdimension Offenheit für neue Erfahrungen sind stärker interessiert an Tätigkeiten in den Bereichen Artistic und Investigative.

### **3.5.3 Sozialkognitive Laufbahntheorie**

Im Gegensatz zu den eher statischen Passungstheorien ist die sozialkognitive Laufbahntheorie (SCCT) dynamisch. Entwickelt wurde sie von Lent, Brown und Hackett (1994) und ist gemäss Hirschi (2020) momentan die einflussreichste Berufswahl- und Laufbahntheorie. Die Theorie fokussiert auf die lebenslange Entwicklung und Veränderung einer Person und darauf, wie eine Person ihr Verhalten in verschiedenen Situationen selber regulieren kann (Hirschi, 2008). Basis für die SCCT ist die sozialkognitive Theorie nach Banduras (1986). Dieser zufolge sind für Berufswahl und Laufbahnentwicklung drei Faktoren

ausschlaggebend: *Selbstwirksamkeits-* und *Ergebniserwartungen* sowie *persönliche Ziele* (Gastreiger, 2014).

**Selbstwirksamkeitserwartung** wird definiert als die subjektiven Überzeugungen einer Person, die erforderlichen Fähigkeiten zu besitzen, um spezifische Handlungen ausführen zu können, welche für die Erreichung eines Ziels erforderlich sind (Gastreiger, 2014). Ist eine Person überzeugt, eine bestimmte Aufgabe bewältigen zu können, nimmt sie diese tendenziell eher in Angriff – auch anspruchsvollere Aufgaben. Ist sie hingegen überzeugt, dass eine Handlung, die eigenen Fähigkeiten übersteigt, meidet eine Person diese Aufgabe. Die Selbstwirksamkeitserwartung ist kein Persönlichkeitsmerkmal, sondern ist situationsabhängig. Deshalb warnt Hirschi davor, die Selbstwirksamkeit mit dem «viel globaleren Begriff 'Selbstvertrauen'» (2008, S. 10) gleichzusetzen.

Unter **Ergebniserwartung** versteht man die persönlichen «Überzeugungen über die Konsequenzen oder Ergebnisse einer bestimmten Handlung», wie Hirschi (2008, S. 10) schreibt. Gastreiger (2014) betont, dass das subjektive Kontrollerleben bei der Ergebniserwartung zentral ist. Ist eine Person überzeugt davon, ein spezifisches Ergebnis erreichen zu können? Diese Ergebnisse können sich als extrinsische Verstärker erweisen. Dazu gehören Belohnungen oder Stolz oder auch das Aufgehen in der Arbeit (Hirschi, 2008). Mit **persönlichen Zielen** ist die Festlegung auf spezifische Aktivitäten oder die Beeinflussung von künftigen Ergebnissen gemeint (Hirschi, 2008). Persönliche Ziele helfen Personen, ihr Verhalten über längere Zeit aufrechtzuerhalten und zu steuern, auch in Momenten, in denen keine externe Verstärkung vorhanden ist.

Gemäss der SCCT beeinflussen die Selbstwirksamkeits- und Ergebniserwartungen die Interessensentwicklung. Personen entwickeln Interessen für Tätigkeiten, wenn sie sich für diese als kompetent erachten und davon überzeugt sind, diese erfolgreich ausführen können (Hirschi, 2008; Gastreiger, 2014). Sind bestimmte berufliche Interessen vorhanden, fördern diese die Zielsetzung in diesen Bereichen und die entsprechenden Handlungen. Das kann sich auf die Leistungen auswirken, wie Gastreiger (2014) ausführt.

## 4 Methode

### 4.1.1 Methodenwahl

Als Methode für die vorliegende Untersuchung wurde das Experteninterview gewählt. Beim Experteninterview werden Personen befragt, die Spezialwissen oder -erfahrungen zu bzw. in einem bestimmten Thema haben. In diesem Fall wurden vier Berufs-, Studien- und Laufbahnberatende befragt, die mehrjährige Beratungserfahrung haben und in ihrer Beratung immer wieder introvertierten Erwachsenen und Jugendlichen begegnen. Mit den Interviews sollte das Wissen, die Erfahrungen und Arbeitsmethoden, aber auch die Sichtweisen der

Interviewten auf dieses Thema erfragt werden, um so Erkenntnisse für die Praxis zu gewinnen. Die Experteninterviews sind halbstrukturiert und leitfadengestützt. Das heisst, dass es einen Interviewleitfaden (Anhang A) gibt, der das Grundgerüst des Gesprächs bildet. Dieses Grundgerüst garantiert die Vergleichbarkeit der einzelnen Interviews. Bei leitfadengestützten Interviews ist die Reihenfolge nicht festgelegt, sondern kann flexibel an die Interviewsituation angepasst werden. Ergaben sich aus dem Gespräch Fragen oder Unklarheiten, behielt sich die Autorin vor, diese ad hoc zu stellen. Die Fragen sind konkret, aber offen formuliert. Die Offenheit der Fragen lässt alle möglichen Äusserungen zu und die Befragten haben so den Raum, ihre persönlichen Erfahrungen und subjektiven Perspektiven darlegen zu können (Kruse, 2015). Ausserdem erzeugen qualitative Interviews Erzählungen und erlauben es, «Argumente und Begründungen zu explorieren oder ausführliche Beschreibungen einzuholen», wie Mruck und Mey (2020, S. 330) feststellen. Dadurch ist der Informationsgehalt der Antworten tiefer als er mit quantitativen Verfahren erhoben werden kann.

Für die Formulierung der Fragen griff die Autorin vor allem auf ihre eigenen Erfahrungen mit introvertierten Jugendlichen zurück. Verschiedene Theorien, wie oben beschrieben, wurden dabei auch berücksichtigt. Die Einstiegsfragen, welche nach der Definition von Introversion fragen, sollen die Befragten an das Thema heranführen. Die Antworten auf diese Fragen werden nicht ausgewertet, weil sie für die Fragestellung dieser Arbeit nicht relevant sind. Die folgenden Fragen zielen darauf, die Befragten zur Reflexion ihres Umgangs mit introvertierten Jugendlichen anzuregen und herauszufinden, welche Methoden sie anwenden, wie sie die Beratungsbeziehung gestalten, wo sie Herausforderungen sehen und wie Introversion und Berufswahl zusammenhängen. Auch wenn es kaum theoretische Literatur zu introvertierten Menschen in der Beratung gibt, so wurde doch einiges geschrieben zu den beiden Themen, wenn man sie getrennt betrachtet. Mit den Interviews soll einerseits Wissen generiert und vorhandenes Wissen weiter elaboriert werden. In diesem Sinne handelt es sich bei dieser Datenerhebung um eine Mischung aus explorativem und systematisierendem Experteninterview (Kruse, 2015).

#### **4.1.2 Stichprobenbeschreibung**

Die Stichprobe der vorliegenden Arbeit umfasste vier Personen. Bei den befragten Expertinnen und Experten handelt es sich um Berufs-, Studien- und Laufbahnberatende und Psychologinnen und Psychologen. Alle Personen haben mehrjährige Beratungserfahrung mit Jugendlichen. Drei der vier Befragten arbeiten in einem biz im Kanton Zürich, eine Person ist selbständig und arbeitet im Kanton Luzern. Alle befragten Personen haben zwischen 5 und 27 Jahren Berufserfahrung. Die Personen, welche auf einer öffentlichen Beratungsstelle arbeiten, beraten Schülerinnen und Schüler der 2. und 3. Sekundarstufe aus den ihnen

zugeteilten Schulhäusern. Die selbständige Beratungsperson berät Erwachsene und Jugendliche in ihrer Praxis. Alle befragten Personen bezeichnen sich selber als introvertiert. Zwei der Befragten haben sich schon vertieft mit dem Thema Introversion und Extraversion auseinandergesetzt. Den zwei anderen Befragten ist das Thema vertraut. Die befragten Personen unterscheiden sich in Alter, Geschlecht und Anzahl Jahren Berufserfahrung.

Die Rekrutierung der Personen erfolgte hauptsächlich über persönliche Kontakte. Bei einer Person kam der Kontakt durch einen Hinweis eines Arbeitskollegen zustande. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer wurden von der Verfasserin persönlich kontaktiert und über die Fragestellung, die Gesprächsdauer, die Anonymität der Teilnehmenden sowie die Aufzeichnung des Gesprächs informiert. Die Teilnahme war freiwillig. Durch die kleine Stichprobe und die regionale Begrenzung stellt diese Umfrage einen Ausschnitt dar, wie Beratungspersonen mit introvertierten Jugendlichen arbeiten. Um ein repräsentativeres Bild zu erhalten, würde eine grössere Stichprobe benötigt, was im Rahmen dieser MAS-Arbeit nicht abgedeckt werden kann.

#### **4.1.3 Durchführung der Interviews**

Die vier Interviews wurden in den Monaten März und April 2023 durchgeführt. Die Gespräche fanden vor Ort in den Beratungsräumlichkeiten der Befragten statt. Vor Interviewbeginn erfolgte eine Vorstellung seitens der Interviewerin und es wurde nochmals auf die Anonymität der interviewten Personen hingewiesen. Auch wurde nochmals die Zustimmung zur Aufnahme der Gespräche eingeholt. Die einzelnen Interviews dauerten zwischen 37 und 52 Minuten. Die Gesprächsaufnahmen und die Transkripte werden aufbewahrt.

#### **4.1.4 Datenaufbereitung und Auswertung**

Nach den Gesprächen wurden die Audioaufnahmen transkribiert. Im Sinne einer besseren Les- und Analysierbarkeit wurden die Gespräche vom Schweizerdeutschen ins Hochdeutsche übertragen. Es wurde wörtlich transkribiert und die Transkriptionsregeln von Kuckartz und Rädiker (2022) angewandt. Das heisst, es wurde jeder Sprechbeitrag als eigener Absatz transkribiert. Fülllaute wie «äh» oder «ähm» wurden weglassen, weil sie für den Inhalt nicht relevant sind. Zustimmungende Lautäusserungen wie «mhm» oder «aha» wurden ebenfalls nicht transkribiert. Hingegen wurden Lautäusserungen wie Lachen oder Ähnliches in Klammern notiert. Längere Sprechpausen wurden durch in Klammern gesetzte Punkte markiert. Um zu vermeiden, dass Rückschlüsse auf die Befragten gemacht werden können, wurden die Interviews anonymisiert. Die befragten Expertinnen und Experten wurden als «E1», «E2», «E3» und «E4» und die Interviewerin als «I» bezeichnet.

## 5 Ergebnisse

Im nachfolgenden Kapitel werden die Ergebnisse der Daten dargestellt, welche anhand qualitativer Interviews erhoben wurden. Die Präsentation der Ergebnisse erfolgt entlang der gebildeten Kategorien (vgl. Anhang B).

### 5.1.1 Methoden und Arbeitsmittel

#### 5.1.1.1 Interessen

Wenn es um das Thema Interessen geht, erfragen drei der befragten Beratungspersonen (E1, E2, E3) zu Beginn einer Beratung die Interessen verbal. Gefragt wird nach Freizeit, «*was sie neben der Schule sonst noch gern oder häufig machen*» (E2), Filmen, Social Media, abonnierte Heftchen etc. Auch die Beobachtungen der Eltern werden wieder miteinbezogen. E3 fragt auch nach Wunsch-Freizeitbeschäftigungen, die ein Kind unabhängig von Geld oder Zeit verfolgen würde. Und auch, ob es Themen und Beschäftigungen gibt, bei denen ein Kind die Zeit vergisst.

Alle befragten Beratungspersonen benutzen den FIT (Foto-Interessenstest), um die beruflichen Interessen von Jugendlichen zu erfragen. Betont wird von allen Beratungspersonen, dass die Arbeit mit den Bildern, das Reden vereinfacht – vor allem bei introvertierten Jugendlichen.

*«Durch die Bilder kommt man dann ins Gespräch. Bei Jugendlichen finde ich Bilder noch wichtiger, weil sie ja einfach noch weniger Erfahrung haben und auf nicht viel zurückgreifen können. Da kommt oft nicht viel einfach so. Sie brauchen Bilder (...) Material, um überhaupt etwas dazu sagen zu können. So kann ich dann auch Fragen stellen und es kommt dann etwas. Bei den einen mehr und bei den anderen weniger». (E4)*

E3 sieht in der Arbeit mit Bildern eine andere Verständigungsebene. Die Karten, die jemand auswählt, und die Art und Weise wie sie geordnet werden, eröffnet ihr als Beratungsperson Zugang zur Innenwelt der jugendlichen Ratsuchenden, ohne dass diese sprechen müssen.

Die befragten Beratungspersonen wenden den FIT bei introvertierten Jugendlichen nicht anders an wie sonst. E1 gibt dieser Gruppe von Jugendlichen mehr Aufgaben, die sie selber machen können, wie ordnen und schreiben. E3 weist diese Jugendlichen an, beim Auswählen der Bilder mehr auf ihr Gefühl zu hören und sich weniger von selbstlimitierenden Gedanken wie «Was denken die anderen?» oder «Meine Noten reichen nicht dafür» leiten zu lassen. E3 hat so die Erfahrung gemacht, dass die Jugendlichen so offener sind und mehr Ideen zusammenkommen.

### 5.1.1.2 Stärken

Drei der befragten Beratungspersonen (E1, E2 und E3) geben an, dass sie Stärken im Gespräch erkunden. Dazu stellen sie den Jugendlichen Fragen, damit diese ins Erzählen kommen. Sie fragen nach Erfolgserlebnissen, welche die Jugendlichen schon hatten, nach Situationen, in denen die Jugendlichen ihre Stärken zeigen konnten und danach wie ihre Stärken von Lehrpersonen, Eltern, Kolleginnen und Kollegen, Sporttrainer und sogar vom Haustier eingeschätzt werden. Sind die Eltern dabei, werden auch diese in die Erforschung von Stärken miteinbezogen. Diese können oft auch helfen Beispiele für Stärken zu finden.

Es werden aber auch verschiedene Arbeitsmittel eingesetzt, die das Reden über Stärken vereinfachen. E1 und E3 benutzen Eigenschafts- bzw. Stärkenkärtchen. Die Jugendlichen wählen dabei diejenigen Eigenschaften- oder Stärken aus, die zu ihnen passen. Allerdings ist E3 ambivalent, was den Nutzen dieser Kärtchen angeht: *«Manchmal hilft es, manchmal kommt auch nicht viel Gescheites dabei heraus»* (E3). E2 zeichnet grundsätzlich immer. Während dem Beratungsprozess visualisiert sie das Besprochene. E1 setzt manchmal auch Stärkenfragebogen ein und zieht gelegentlich das Berufswahltagbuch hinzu, weil *«dort auch mega gute Sachen»* (E1) drinstehen, welche die Beratungsperson aufgreifen kann und als Ausgangslage für eine weitere Exploration der Stärken von jugendlichen Klientinnen und Klienten sein können.

Speziell bei introvertierten Jugendlichen setzt E1 auch Lego Serious Play ein. In Bezug auf Stärken oder Charaktereigenschaften können die Jugendlichen dann aus Lego bauen, wer sie sind oder was sie auszeichnet. Der Vorteil dieses Arbeitsmittels ist es, dass die Jugendlichen zuerst für sich etwas machen können, ohne reden zu müssen.

*«Und dann können sie da etwas bauen und nachher am Schluss können sie über das reden, dann haben sie wie schon Ideen oder haben schon für sich etwas überlegen können, schon etwas vorgespurte Gedanken machen und dann nachher fällt es meistens auch leichter im Gespräch zu sagen, was sie so auszeichnet. (E1)»*

Um mit ihren Klientinnen und Klienten deren Stärken zu erforschen, arbeitet E4 mit kleinen Figuren und Gegenständen. Aus zwei Holzboxen sollen die Ratsuchenden sechs Figuren wählen, die für ihre Stärken stehen. Die Erfahrung hat E4 gezeigt, dass Menschen lieber über ihre Schwächen als ihre Stärken sprechen. Deshalb wendet sie diese Methode bei allen Ratsuchenden an – unabhängig davon, ob sie extra- oder introvertiert sind. Auch sie hat die Erfahrung gemacht, dass es Menschen leichter fällt, zuerst über die Figuren zu sprechen und dann über sich. E4 rät bei dieser Methode nicht gleich zu interpretieren, sondern einfach phänomenologisch vorzugehen und die Gegenstände und Figuren zum Beispiel nach Farbe

sortieren zu lassen. Das ist ein Weg, um Klientinnen und Klienten ins Gespräch über deren Stärken zu kommen.

### 5.1.1.3 Persönlichkeit

Alle befragten Beratungspersonen wenden bei Jugendlichen keine Persönlichkeitsfragebogen an. Die Persönlichkeit von Jugendlichen ist noch zu wenig gefestigt und man möchte junge Menschen noch nicht auf bestimmte Persönlichkeitseigenschaften festlegen: *«Man sollte nicht zu früh Nägel einschlagen»* (E1). Es wird aber von drei Beratungspersonen (E1, E2, E3) der Wunsch nach Persönlichkeitsfragebogen speziell für Jugendliche geäußert:

*«Aber da gibt es nur die Fragebögen der VIA-IS, der aber fast 200 Fragen hat. Und irgendwie ist das einfach ein bisschen eine harte Kost für einen Jugendlichen. ... Da wäre es schön, wenn es davon eine kürzere Version gäbe.»* (E3)

Persönlichkeit wird deshalb im Gespräch erfragt. Dabei geht es vor allem um Charaktereigenschaften bzw. um die Frage, was jemanden als Person ausmacht. In der Berufsberatung geht es natürlich immer um die Frage der Passung, um die *«Frage, was das für ein Typ Mensch ist und was ein gewisser Beruf oder ein gewisses Berufsfeld fordert»* (E2). Diese Erörterung der Charaktereigenschaften sehen alle Beratungspersonen als ein Gespräch über Stärken und Schwächen.

Auch die Persönlichkeitseigenschaft Introversion wird nicht über Fragebogen erhoben, sondern im Gespräch oder durch die Interpretation von Körpersprache, Mimik und Blickkontakt (E1, E2, E3). Auch Verhaltensweisen wie gut und aufmerksam zuhören geben den Beratungspersonen Hinweise, ob jemand introvertiert ist. Eine weitere Möglichkeit herauszufinden, ob eine Jugendliche oder ein Jugendlicher introvertiert ist, ist die Eltern zu fragen, wenn sie in der Beratung dabei sind (E3). Und aus Erzählungen über Freizeitbeschäftigungen kann Beratungsperson E2 Schlüsse ziehen, ob jemand intro- oder extravertiert ist:

*«Aber wenn ich zum Beispiel im Gespräch höre, jemand liest sehr gern oder beschäftigt sich zum Beispiel mit dem Laborkasten oder recherchiert für sich im Internet oder macht einfach viele Sachen, wo er sich selbst genügt, dann ist das vielleicht so eine Kategorisierung. Woraus ich dann aber nicht davon abhängig irgendwelche Schlüsse ziehe.»* (E2)

### 5.1.1.4 Methoden und Hilfsmittel

Bei der Frage nach Methoden, Arbeits- und Hilfsmittel, welche in der Beratung von introvertierten Jugendlichen eingesetzt werden, zeigte sich, dass die Beratungspersonen bei Introvertierten mehr oder weniger die gleichen Beratungsmethoden einsetzen wie bei

Extravertierten. E4 sagt denn auch klar: *«Ich arbeite mit allen Klienten ähnlich, da mache ich keinen Unterschied»* (E4).

Trotzdem lässt sich eine Tendenz feststellen, dass die Beratungspersonen bei introvertierten Jugendlichen stärker mit Bildern, Karten, Zeichnen, Lego, Figuren, Fragebogen arbeiten.

*«Bilder vereinfachen das Reden und man hat wie einen gemeinsamen Zugang zu etwas.»* (E2)

*«Also, Legos, alle möglichen Kärtchen, die es gibt zu Eigenschaften, zu Interessen. Sachen aufzeichnen, also Flipchart, Whiteboard, Blätter, alle Fragebogen, die es gibt.»* (E1)

*«Ich arbeite lieber mit Bildern als verbal.»* (E4)

*«Es ist einfach hilfreich, bei jenen, die nicht so viel sagen. Bei ihnen sind Bilder einfach hilfreicher als bei den anderen, die auch einfach so erzählen.»* (E3)

E1 betont am Ende des Interviews nochmals, dass es bei introvertierten Jugendlichen wichtig sei, möglichst viele Methoden und Arbeitsmittel einzusetzen, welche nicht den direkten Kontakt oder das Gespräch zwischen Beratungsperson und Klientin oder Klient erfordern:

*«Ich denke, dass man nicht zu viel redet, nicht zu viel im Kontakt versucht narrativ zu bearbeiten, sondern eben auch entsprechend diesem Modus quasi von der Informationsverarbeitung vielleicht ein bisschen andere Kanäle wählt.»* (E1)

Obwohl die befragten Beratungspersonen bereits viele nonverbale Arbeitsmittel einsetzen, wird auch der Wunsch nach mehr solcher Mittel geäußert: *«Ich hätte eigentlich gern noch ein paar mehr bildhafte Arbeitsmittel»* (E2).

## **5.1.2 Beratungsbeziehung**

### **5.1.2.1 Kommunikation**

Die inhaltliche Ebene ist ein Teil der Kommunikation. Diese Ebene spricht E3 an, indem er sagt, dass er mit introvertierten Jugendlichen speziell *«wohlwollend ..., verständnisvoll, motivierend, ermunternd, auf das Positive ausgerichtet»* (E3) ist. Aber auch die anderen Kommunikationsebenen (nonverbal und paraverbal) werden angesprochen. So erwähnt E2 Augenkontakt sei ihr wichtig, allerdings achtet sie bei introvertierten Jugendlichen darauf, dass er nicht zu stark ist.

Auch Pausen sind ein Thema in der Kommunikation mit introvertierten Jugendlichen. E4 fällt auf, dass die Gespräche mit Introvertierten langsamer verlaufen und mehr Pausen entstehen:

*«Ich vermute, dass die Kommunikation mit Introvertierten langsamer ist. Da sind mehr Denkpausen. Extravertierte reden ja einfach mal darauf los und dann beginnt es bei ihnen zu denken. Bei Introvertierten kann es einfach mal still sein.» (E4)*

Als Beratungsperson gilt es, diese Pausen auszuhalten und dem Impuls zu widerstehen, sie nicht mit weiteren Fragen oder Angeboten zu füllen. E4 weiss, dass dies besonders für junge Beratungspersonen eine Herausforderung ist, weil diese vermehrt das Gefühl haben, dass es an ihnen liegt, wenn die Beratung stockt. Auch E1 beobachtet bei sich – trotz mehrjähriger Beratungserfahrung – immer noch die Tendenz, Doppelfragen zu stellen oder Fragen umzuformulieren, wenn nicht gleich eine Antwort kommt.

*«Aber eben ich glaube, es wäre besser manchmal einfach mehr Zeit zu lassen. Sie vielleicht etwas überlegen lassen oder vielleicht etwas aufschreiben oder etwas machen lassen. Sie nicht so bombardieren mit dem zwischenmenschlichen Kontakt, dass das ständig im Zentrum steht, sondern eher so dass sie auch den Weg finden in ihre Welt oder in ihre Gedanken.» (E1)*

Durch zu starkes Nachfragen kann bei introvertierten Jugendlichen in der Beratung Stress und das Gefühl *«Hey, du musst jetzt»* entstehen, wie E2 das formuliert. Auch sie findet es deshalb wichtig, diesen Jugendlichen Pausen zu geben. Diese können für Jugendliche auch entstehen, indem die Beratungsperson zwischendurch mit den Eltern redet. Indem sie den Fokus für einen Moment weg vom Kind nimmt, hat dieses eine Pause.

Eine Beratungsperson (E1) äussert ausserdem, dass sie in der Beratung von introvertierten Jugendlichen die Lautstärke der eigenen Stimme senkt:

*«Ja, also ich denke, ich passe mich schon an. Ich bin jetzt nicht so laut. Wie soll ich sagen? (...) Ich passe mich ein wenig an. Ja, sie sind ein wenig ruhiger, ich bin ein wenig ruhiger.» (E1)*

### **5.1.2.2 Überforderung feststellen**

Überforderung stellen die Beratungspersonen auch an nonverbalen Kommunikationsmitteln fest. Drei Beratungspersonen (E1, E2, E3) geben an, dass sie Überforderung an der Körperhaltung und der Mimik feststellen. E3 fasst diese Anzeichen wie folgt zusammen: *«Körperhaltung, Blickkontakt, blockierte Kommunikation, Freudlosigkeit, Zumachen»* (E3). Auch Einsilbigkeit (E2) und längere Redepausen (E1, E4) können Zeichen von Überforderung sein. E3 und E4 sagen, dass sie in der Beratung dann auch ansprechen, was sie wahrnehmen bzw. den Jugendlichen fragen, was gerade in ihm vorgeht.

### 5.1.2.3 Beziehung aufbauen

Befragt, wie sie Beratungsbeziehung mit introvertierten Jugendlichen gestaltet, antwortet E4, dass die Beratungsbeziehung generell wichtig ist und Beratung nicht funktioniert, wenn diese nicht vorhanden ist. Bei der Gestaltung der Beratungsbeziehung hat sie keine unterschiedliche Vorgehensweise bei introvertierten oder extravertierten Personen: *«Ich schaue, wer mir gegenüber sitzt und versuche, darauf zu reagieren, die Körpersprache, Mimik zu lesen und darauf einzugehen» (E4).*

Auch die anderen Beratungspersonen (E1 und E2) schauen, wer ihnen gegenüber sitzt und greifen auf ein Mittel zurück, das in der Kategorie Kommunikation erwähnt wurde: Zeit lassen. Hier geht es aber weniger um die Gesprächspausen, als darum, dass Introvertierte langsamer darin sind, Kontakt zu anderen Menschen aufzubauen und da ist es auch wichtig sich dessen bewusst zu sein und sie nicht zu drängen.

*«Ich glaube auch, Zeit lassen. Und nicht so darauf pochen, dass jetzt etwas gesagt werden muss.» (E2)*

*«Also introvertierte Personen brauchen vielleicht manchmal ein bisschen mehr Zeit, um zu jemandem Vertrauen zu fassen oder sich mit jemandem wohlfühlen.» (E1)*

Es ist aber nicht nur wichtig, den introvertierten Jugendlichen Zeit zu geben, sondern allgemein achtsamer zu sein in der Beratung und sensibel auf die Signale zu achten, die von den Jugendlichen ausgehen. E2 findet, als Beratungsperson muss man bei diesen Jugendlichen *«sensibler sein auf das, was von dem Jugendlichen ausgeht, aber auch sich selbst, was man sagt und wie man sich verhält» (E2).* Die Beratung nicht einfach nach Plan durchzuführen, sondern auch immer wieder nachzufragen, wie es der Person gerade geht. Das erachtet E3 als wichtig für den Beziehungsaufbau bei stillen Jugendlichen.

Eine der drei Bedingungen nach Carl Rogers, welche zum Beziehungsaufbau beitragen, ist die unbedingte Wertschätzung. Diese wird von zwei der befragten Beratungspersonen angesprochen. In der Beratung von introvertierten Jugendlichen bringen sie diesen bewusst viel Anerkennung entgegen. Sie erachten es als besonders wichtig, diesen Jugendlichen zu vermitteln, dass sie gut sind, so wie sie sind, und viele Fähigkeiten haben:

*«Ich glaube, bei diesen Jugendlichen ist es speziell wichtig, dass man wohlwollend ist, verständnisvoll, motivierend, ermunternd, auf das Positive ausgerichtet.» (E3)*

*«Ich glaube, ich honoriere oder wertschätze sie auch vielleicht manchmal ein bisschen mehr (...), was sie eigentlich alles machen können, weil ich das Gefühl habe, unsere heutige Zeit bevorzugt ein bisschen mehr so die extravertierten Leute. Die, die gut reden können und laut sind und sich gut verkaufen können. Und die Introvertierten haben aber so viele gute*

*«Eigenschaften und eben manchmal übersieht man sie fast so ein bisschen.»  
(E1)*

Eine weitere Variable, welche gemäss Rogers für den Beziehungsaufbau wichtig ist, ist die Kongruenz. Diese wird von zwei Beratungspersonen angesprochen. Eine Beratungsperson spricht Kongruenz an, in dem sie ihre Wahrnehmung teilt. Wenn E3 feststellt, dass eine Jugendliche oder ein Jugendlicher introvertiert oder besonders zurückhaltend ist, spricht er das an. Die Herausforderung ist es allerdings, nicht mit der Tür ins Haus zu fallen, sondern das sachte und eher fragend anzusprechen. Die Erfahrung hat gezeigt, dass es einen positiven Einfluss auf die Beratungsbeziehung haben kann, wenn es gelingt, dies so anzusprechen, dass das Kind es annehmen kann.

*«Ich glaube, wenn man das richtig anspricht, dann kann das auch wie ein kleiner Eisbrecher sein. Und die Jugendlichen können sich dann sogar abgeholt fühlen in diesem Moment, wo man das auf den Tisch legt und das anspricht. Weil sie wissen das ja meistens selber und sind dann vielleicht sogar froh, wenn das jemand mal anspricht und das auch zum Thema macht.» (E3)*

Eine Beratungsperson spricht auch die Selbstoffenbarung als Mittel zum Beziehungsaufbau an. Dies ist eine andere Form der Kongruenz. E2 bezeichnet sich selber als introvertiert und bringt diesen Jugendlichen Verständnis entgegen, indem sie ihnen mitteilt, dass sie selber so war als Kind und immer noch keine grossen Gruppen mag, aber mittlerweile gelernt hat, Gespräche zu führen und in Gruppen zu sprechen.

*«Was ich vorhin noch überlegt habe, was ich auch noch oft mache, ist so Selbstoffenbarung: ich sage dann halt auch: hey, ich habe auch nie was gesagt, ich habe auch nie aufgesteckt. Es ist mir (...) ich weiss, es ist doof, aber ich weiss genau, ich wäre froh gewesen, wenn mir das jemand gesagt hätte. Weil ich hatte das Gefühl, dass ich die einzige bin. Und ich höre es so oft.» (E2)*

#### **5.1.2.4 Unangenehmes ansprechen**

Im Beratungsprozess kommt es immer wieder vor, dass Beratungspersonen ihre Klientinnen und Klienten auf deren blinde Flecken hinweisen müssen. Diese Konfrontation mag für die Ratsuchenden unangenehm sein, ist aber dennoch wichtig. Bei Jugendlichen können das unrealistische Berufswünsche, fehlendes Engagement bei Lehrstellen- oder Schnupperlehrsuche oder gewisse Verhaltensweisen sein. Die befragten Beratungspersonen stellen fest, dass sie bei introvertierten Ratsuchenden vorsichtiger sind, wenn sie Unangenehmes oder Irritierendes ansprechen:

*«Bei Introvertierten, bei ihnen bin ich vielleicht etwas vorsichtiger, etwas dezenter vielleicht.» (E1)*

*«Aber vielleicht tendiert man dazu, das vorsichtiger zu machen bei Leuten, die eher schüchtern auftreten.» (E2)*

*«Ich bin da tatsächlich vorsichtiger. Schau, wie eine Person reagiert.» (E4)*

Den Grund für das vorsichtiger Vorgehen sehen die Beratungspersonen darin, dass introvertierte Personen verletzlicher und ernsthafter sind.

*«Ich vermute, dass Introvertierte insgesamt verletzlicher sind. Sie sind ernsthafter, stellen sich mehr in Frage. Sie hinterfragen sich stärker und machen sich Gedanken über die Welt. Weil sie sich eben sowieso schon mehr selber in Frage stellen, sind sie tendenziell verwundbarer und ich würde sagen, sie nehmen Dinge persönlicher. Sie werden ja oft auch kritisiert, weil sie so sind wie sie sind. Ihnen wird oft gesagt, dass sie mehr aus sich herauskommen sollen.» (E4)*

*«Weil ich habe eben das Gefühl, fast alles was man sagt, kommt an und wird auch sehr ernstgenommen.» (E1)*

Das steht im Gegensatz zum Umgang mit Extravertierten. Die Beratungspersonen stellen fest, dass sie bei dieser Gruppe direkter vorgehen:

*«Bei Extravertierten kann ich schon mal direkter sein, damit überhaupt etwas ankommt. In der Beratung mit ihnen muss ich auch mehr die Führung übernehmen, den roten Faden aufzeigen, damit sie nicht abdriften, wenn sie einfach drauflosreden.» (E4)*

*«Ich glaube, da darf ich schon etwas direkter sein. Aber mit Introvertierten würde ich das jetzt nicht machen.» (E3)*

Allerdings geben zwei Beratungspersonen auch zu bedenken, dass bei dieser Frage die Unterteilung von Personen in intro- und extravertiert zu kurz greift, weil die Persönlichkeit eines Menschen viel komplexer ist. E4 weist darauf hin, dass Extravertierte genauso empfindsam sein können wie Introvertierte, auch wenn das weniger den Anschein machen kann. Sie glaubt auch, *«dass Introvertierte sagen können, wenn etwas zu viel ist»* (E4). E2 findet auch, dass die Verletzbarkeit einer Person von deren Selbstwert abhängig ist. Für sie gilt es zu unterscheiden, ob eine Person sehr unsicher und schüchtern ist oder ob eine Person einfach ruhig ist und mit dem Hinweisen auf blinde Flecken ganz gut umgehen kann. Dass blinde Flecken aber angesprochen werden müssen, darüber sind sich alle Beratungspersonen einig.

### 5.1.2.5 Eltern

Dass die Eltern wichtig sind in der Beratung von Jugendlichen, da sind sich alle interviewten Beratungspersonen einig. Als Erziehungsberechtigte tragen sie auch die Hauptverantwortung und sollten in der Beratung auch anwesend sein – je nach Kind mehr oder weniger. In Bezug auf introvertierte Jugendliche erwähnen zwei Beratungspersonen (E1, E2), dass die Eltern besonders wichtig sind, weil sie wichtige Vertrauenspersonen sind und auch für ihre stillen Kinder sprechen können. Sie können wichtige Informationen einbringen, welche die Jugendlichen nicht von sich aus äussern und fungieren als eine Art «Sprachrohr» (E2) für ihre stillen Kinder. Gleichzeitig kann die Anwesenheit der Eltern helfen, den Fokus etwas vom Kind wegzunehmen.

Dass Eltern auch als eine Art Sprachrohr für ihre introvertierten Kinder fungieren und ihren Redeanteil manchmal auch übernehmen, birgt die Gefahr, dass das Gespräch hauptsächlich zwischen Eltern und Beratungsperson stattfindet. Deshalb ist darauf zu achten, dass die Beratungsperson direkt mit dem Kind redet:

*«Weil in der Regel übernimmt dann der Elternteil das Gespräch. Und dann fängt man einfach an so zu reden und das Kind ist dann so daneben und aus dem Gespräch und ich versuche eigentlich immer mit dem Kind zu reden und wenn, dann aktiv einem Elternteil eine Frage zu stellen.» (E2)*

Zwei Beratungspersonen (E3, E4) sprechen auch das Thema Druck an, welchen Eltern auf ihre introvertierten Kinder ausüben können. Introvertierte können länger brauchen bis sie ins Handeln kommen, das kann bei deren Eltern Stress auslösen und zu Druck führen. Auch kann der Umstand, dass unsere Gesellschaft extravertiert geprägt ist und Eltern Introversion als etwas Negatives betrachten oder nicht verstehen, dazu führen, dass sie sich von ihrem stillen Kind wünschen oder auch fordern, dass es offener ist und mehr auf andere Menschen zugeht.

*«Die Gefahr ist, dass sie dann den Sohn oder die Tochter überfordern, weil sie das Gefühl haben, er macht nichts oder er kommt nicht vorwärts. Und dann Druck aufbauen und dann das Ganze komplett kollabiert. Das ist dann auch noch schwierig für die Eltern, sich da richtig zu verhalten. Um den richtigen Mix zu finden aus Unterstützen, Fordern, dann aber auch wieder ein bisschen loslassen, Zeit geben, zurücknehmen, genau.» (E3)*

*«Die Eltern sind bei Jugendlichen immer wichtig. Bei introvertierten Jugendlichen stelle ich immer wieder fest, dass sie Druck machen. Das Kind sollte mehr aus sich herauskommen. Es soll aktiver sein. Sollte anrufen wegen einer Schnupperlehre.» (E4)*

E4 sieht ihre Rolle darin, den Eltern Introversion zu erklären und ihnen so die Angst zu nehmen, dass mit ihrem Kind etwas «falsch» sein könnte: «Den Eltern zu erklären, was

*Introversion bedeutet. Dass es in Ordnung ist, so wie ihr Kind ist. Und so Druck rausnehmen» (E4).*

### **5.1.3 Herausforderungen in der Beratung**

#### **5.1.3.1 Herausforderungen**

##### **Still sein**

Befragt nach den Herausforderungen in der Beratung von introvertierten Jugendlichen äussern drei Beratungspersonen (E1, E2, E4), dass sie diese darin sehen, dass Introvertierte stiller sind und weniger reden als Extravertierte und es so schwieriger ist, an das heranzukommen, was diese stillen Menschen bewegt:

*«Weil eigentlich ist schon die Unterscheidung, wenn ich jetzt an introvertierte versus extravertierte Kinder denke, ist bei den introvertierten die Herausforderung, dass man an Infos herankommen muss oder halt an die Innenwelt.» (E2)*

*«Ja, ich glaube schon, dass alle Informationen hervorkommen. Das ist halt ein bisschen einfacher bei Extravertierten, die einfach grad alles erzählen und auch sprachgewandt sind und dann alles gleich erzählen. ... Es ist dann wie einfacher, dass alle Infos, die relevant sind hervorkommen. Das ist, glaube ich, die grösste Herausforderung.» (E1)*

*«Extravertierte fangen ja einfach mal an zu erzählen und das ist auch schön so. Es kommt alles grad raus und liegt auf dem Tisch und ich kann an den Gedanken teilhaben und ich sehe, was innerlich gerade passiert. Und das gibt mir auch ein gutes Gefühl. Bei Introvertierten sind die Beratungen zuweilen zäh. Ich bekomme dann nicht alles mit.» (E4)*

Weiss eine Beratungsperson nicht, was in einer Person vorgeht, ist es schwieriger zu unterstützen, Impulse zu geben und eine Veränderung anzustossen. Durch dieses Stillsein sehen sich E2 und E3 stärker gefordert, zu beobachten und wachsam zu sein. E3 äussert ausserdem, dass er es auch herausfordernd findet, den richtigen Ton zu erwischen:

*«Und ich glaube, auch den richtigen Ton zu erwischen oder die richtigen Wörter zu finden, das ist glaube ich vielleicht sogar fast das Schwierigste.» (E3)*

E4 hat sich angewöhnt bei langen Pausen nachzufragen, was einer Person gerade durch den Kopf geht, die sich eine Person gerade macht. Sie stellt am Ende der Beratungen auch jeweils Evaluationsfragen und ist bei Introvertierten immer wieder überrascht, dass sich in der Beratung etwas bewegt hat, auch wenn sie nicht viel davon mitbekommen hat.

### **Handeln**

Zwei Beratungspersonen (E2, E3) sehen eine andere Herausforderung in der Beratung von introvertierten Jugendlichen, dass diese länger brauchen, um ins Handeln zu kommen. E3 vermutet, dass *«sie oft auch Angst haben, ins Handeln zu kommen. Sie würden gern, aber sie können nicht»* (E3). E2 stellt fest, dass beim Thema schnuppern, manche dieser stillen Jugendlichen schon gar nicht erst gehen oder anrufen, *«weil das für sie schwierig ist»* (E2). Da diese Jugendlichen *«oft nach solch einem Gespräch einen riesigen Berg»* sehen, wie E3 das formuliert, findet er es wichtig diesen Jugendlichen die nächsten kleinen Schritte aufzuzeigen. Ausserdem fänden es E2 und E3 wichtig, diese Jugendlichen engmaschiger zu begleiten. Allerdings äussern beide Beratungspersonen, dass ihnen dafür die zeitlichen Ressourcen fehlen.

### **Selbstwirksamkeit**

Auch fehlende Selbstwirksamkeitserwartungen werden von zwei Beratungspersonen (E2, E3) angesprochen.

*«Und ich glaube, introvertierte Jugendliche trauen sich in der Berufswahl oft zu wenig zu. Im Sinn von: ja, kann ich das? Reichen meine Noten? Wenn das eben unausgesprochen bleibt, dann kann es eben sein, dass sie danach Berufe wählen, ... bei denen sie das Gefühl haben, dass sie das können oder im Griff haben. ... Und dass man dann vielleicht gewisse Sachen beiseitelässt, weil sie sich das nicht zutrauen.»* (E3)

*«Aber es ist sicher wichtig, dass sie da das Zutrauen bekommen oder sich selbstwirksam sehen können.»* (E2)

E2 ankert manchmal bei diesen Jugendlichen eine Situation, in der sie sich sehr sicher gefühlt haben, und gibt ihnen als Anker einen kleinen Gegenstand mit. Wenn E3 mit introvertierten Jugendlichen den FIT macht, weist er sie explizit darauf hin, sich beim Auswählen der Fotos nur von ihrem Bauchgefühl leiten zu lassen und sich noch keine Gedanken darüber zu machen, ob sie das können oder nicht.

#### **5.1.3.2 Rückzug**

Der Rückzug ist keine untypische Verhaltensweise für Introvertierte. Er ist für sie ein Mittel um wieder Energie zu gewinnen oder das Energieniveau zu halten. Danach befragt, wie die Beratungspersonen darauf reagieren, geben drei Beratende (E2, E3, E4) an, dass sie in einer solchen Situation die Jugendlichen darauf ansprechen:

*«Ich glaube, in diesem Fall muss man probieren es anzusprechen. Also ich glaube, das bringt niemandem etwas, wenn man ... einfach sein Programm*

*durchzieht und das einfach ignoriert. Ich glaube, dann kommt man zu einem Resultat, das verfälscht ist und niemandem etwas bringt.» (E3)*

*«Ich versuche es schon auch anzusprechen. Ich versuche es mit Fragen, ich versuche es je nachdem mit Bildern.» (E2)*

*«Ich kann nachfragen, was gerade die Gedanken sind, wo jemand gerade festhängt.» (E4)*

E4 weiss, dass Introvertierte die Tendenz haben, sich viele Gedanken zu machen. Sie können dann in ihren Gedanken stecken bleiben und das kann dazu führen, dass sie nicht mehr handeln und deshalb blockiert sind. Die Erfahrung hat ihr gezeigt, dass weitere Fragen nicht unbedingt weiterhelfen. In solchen Fällen versucht sie mit ihren Klientinnen und Klienten in Bewegung zu kommen. Sie arbeitet beispielsweise mit Bodenankern, auf die die Ratsuchenden stehen und beobachten sollen, welche Gefühle, Gedanken und Bilder kommen. *«So kommen sie weg vom Tisch, weg von Frage-Antwort» (E4).*

Das Setting zu ändern, wenn sich introvertierte Jugendliche in der Beratung zurückziehen, ist auch etwas, das E1 macht. Er schafft einen Unterbruch, indem er diese Jugendlichen in solchen Situationen beispielsweise am Computer einen Fragebogen ausfüllen lässt oder eine Pause macht. Auch die Beratung abrechnen und zu einem späteren Zeitpunkt weiterzumachen, ist eine Möglichkeit, die E1 und E3 ansprechen.

### **5.1.3.3 Komfortzone verlassen**

Um introvertierte Jugendliche darin zu unterstützen, ihre Komfortzone auszudehnen und die für die Berufswahl erforderlichen Schritte wie das Anrufen von Schnupperlehrbetrieben machen zu können, geben zwei Beratungspersonen an, dass sie den Jugendlichen Ziele und Visionen aufzeigen, auf die es sich lohnt hinzuarbeiten. E2 arbeitet lösungsorientiert. Sie lässt diese Jugendlichen sich in die Vorstellung hineinversetzen, dass sie eine Schnupperlehre absolviert haben, die ihnen Spass gemacht hat und dass sie nun aufgrund dieser gemachten Erfahrung besser entscheiden können. E3 schaut mit diesen Jugendlichen in die Zukunft und versucht ihnen Möglichkeiten aufzuzeigen, um so Druck rauszunehmen.

E2 äussert Unsicherheit darüber, wie viel sie von diesen Jugendlichen fordern kann und wann sie ihnen einfach Zeit lassen muss, während E4 hier eine klare Haltung hat. Sie argumentiert, dass Entwicklungsschritte nur dann möglich sind, wenn sich eine Person sicher und akzeptiert fühlt.

*«Wenn ich das Gefühl habe, dass ich richtig bin, kann ich einen Schritt hinaus machen, kann zum Beispiel schnuppern gehen. Wenn ich aber ständig höre, dass ich mehr aus mir heraus sollte, nicht so kompliziert sein soll oder dass ich doch endlich mal anrufen soll wegen dieser Schnupperlehre, dann habe ich das Gefühl, ich bin nicht gut, so wie ich bin.»*

*So ist es schwierig einen Schritt hinauszumachen. Es ist Stress. Ich denke (...) zuerst muss dieser Boden da sein.» (E4)*

In ihren Beratungen arbeitet E4 deshalb immer erst an dieser inneren Sicherheit, bevor sie mit Klientinnen und Klienten bestimmte Verhaltensweisen trainiert.

In eine ähnliche Richtung geht das Bestärken der introvertierten Jugendlichen, das zwei Beratungspersonen (E1, E2) mit introvertierten Jugendlichen machen.

*«Dadurch, dass ich sie bestärke und ihnen sage, was sie für coole Eigenschaften haben, wo man sie überall brauchen kann und wie wichtig es zum Beispiel ist, zuverlässig zu sein. Und dass sie da zuversichtlich sein können, dass sie in der Arbeitswelt Leute finden werden, die das sehr schätzen werden und dass sie dort gut ankommen werden.» (E1)*

*«Und bestärken - auch im Gespräch rückzumelden, was man gut findet oder versuchen positiv zu bestärken auf allen Ebenen. (...) Weil das vielleicht schon oft so ist: andere holen sich das irgendwie ab und bekommen das viel von aussen. Und diese Personen vielleicht eher weniger. Und ich finde schon, dass die das auch hören müssen. Und vielleicht macht man es dann tendenziell fast zu oft, das weiss ich nicht. (...) Aber wenn es oft mit Unsicherheit verbunden ist, einen Schritt zu machen, dann finde ich es schon noch wichtig, dass sie das Gefühl haben 'Ich kann das auch!' oder 'Man glaubt auch an mich, dass ich das kann'.» (E2)*

## **5.1.4 Berufswahl**

### **5.1.4.1 Bewerbung**

Beim Thema Lehrstellensuche und Bewerbung fällt bei drei der vier befragten Beratungspersonen das Wort Vorbereitung.

*«Vorbereitung ist wichtig .... Ein Vorteil von Introvertierten ist ja, dass sie zuerst denken, bevor sie handeln. Deshalb bereiten sie sich gerne vor. Das gibt ihnen Sicherheit.» (E4)*

*«Also das Vorstellungsgespräch gut vorzubereiten. ... Eigentlich die, die ich allen anderen auch mitgebe. Aber einfach bei denen vielleicht noch eher, dass es ihnen eine Sicherheit gibt, dass sie gut vorbereitet sind.» (E2)*

*«Aber wenn sie dann wissen, was sie sagen sollen und wenn sie gut vorbereitet sind, sich die drei Punkte überlegt haben, die sie sagen wollen, denke ich, ... geht es meistens auch viel einfacher.» (E1)*

Vorbereitung kann sich auf das Vorstellungsgespräch beziehen, aber auch auf die Schnupperlehre. Die Jugendlichen müssen sich dort in einem unbekanntem Umfeld bewegen und wissen dann nicht, was sagen und wie sich verhalten. Das kann für introvertierte Jugendliche eine grössere Herausforderung sein als für extravertierte. Deshalb informiert E1

sich mit den Jugendlichen gut über den Schnupperbetrieb. Dies gibt den Jugendlichen mehr Sicherheit und *«dehnt die Komfortzone in dem Sinne etwas aus»* (E1).

Für E3 ist es wichtig, dass sich die introvertierten Jugendlichen im Zusammenhang mit dem Thema Bewerbung mit ihren Stärken und Schwächen auseinandersetzen und diese akzeptieren.

*«Dass sie sich dem bewusst sind: ich habe in der Interaktion mit anderen Menschen vielleicht Schwierigkeiten, aber ich habe auch Stärken. Dass sie sich vor allem auf die Stärken besinnen. Und dadurch auch mehr Selbstvertrauen bekommen oder verstärkt bekommen.»* (E3)

E1 erachtet es ausserdem als wichtig, dass Introvertierte ihr Interesse zeigen können. Da diese Jugendlichen oft still beobachten, ist von aussen nicht erkennbar, ob sie interessiert sind oder nicht. Ihre stille Art wird dann als Desinteresse interpretiert.

*«Das sind Allgemeinheiten, glaube ich, das sind manchmal ein bisschen Missverständnisse, dass wenn jemand nicht gerade erzählt, wenn jemand eher eben am Beobachten ist und zwar ganz genau gleich mit der Aufmerksamkeit dabei ist oder sogar noch mehr. Aber weil man das halt nicht sieht oder dass es dann schlechter bewertet wird.»* (E1)

Deshalb übt E1 mit diesen Jugendlichen auch Auftrittskompetenz. Dazu lässt er sie, sich eine Situation vorstellen, in welcher sie erfolgreich waren, so dass diese Jugendlichen dieses Gefühl mit in ein Vorstellungsgespräch mitnehmen. Oder er lässt sie an eine extravertierte Person denken und gemeinsam überlegen sie dann, wie sich diese Person in einer bestimmten Situation verhalten würde.

#### **5.1.4.2 Chancen und Stärken von Introvertierten**

Bei der Frage nach den Stärken von introvertierten Personen sind sich alle Beratungspersonen einig, dass Introvertierte gut zuhören, beobachten und wahrnehmen können. Ausserdem gelten Introvertierte als zuverlässig (E1, E3, E4) und verbindlich (E1, E3, E4). Einzelne Stimmen sehen Introvertierte auch als selbständig (E1), organisiert und analytisch (E1, E2), einfühlsam, vorsichtig, gut darin Stimmungen und Gefühlslagen wahrzunehmen sowie intensive Freundschaften zu pflegen (E3) und zu reflektieren (E2).

Allerdings ist dies lediglich eine Tendenz. Zwei der befragten Beratungspersonen warnen davor, *«alle über einen Kamm zu scheren»* (E2), da jeder Mensch einzigartig ist. E2 gibt auch zu bedenken, dass Stärken auch kontextabhängig sein können. E4 stellt ausserdem einen Unterschied zwischen den Geschlechtern fest:

*«Introvertierte Frauen sind gut im Zuhören und Wahrnehmen. Frauen werden immer noch so sozialisiert, dass sie auf die anderen achten sollen.»*

*Bei introvertierten Männern stelle ich fest, dass es manche gibt, die wirklich in ihrer eigenen Welt leben. Das ist wirklich auch eine Geschlechterfrage. Ich denke, dass ist auch bei Jugendlichen so.» (E4)*

E2 äussert, dass sie es schwierig findet, «dem gerecht zu werden» (E2), was die Jugendlichen eigentlich können

#### **5.1.4.3 Relevanz**

Introversion sprechen jugendliche Klientinnen und Klienten nicht von sich aus an. Dafür fehlt ihnen noch das Bewusstsein dafür, Worte dafür zu finden, wer sie sind und was sie ausmacht. Alle befragten Beratungspersonen erachten das Thema dennoch als wichtig in der Berufsberatung. Wenn es nämlich um die Berufswahl und damit auch um Arbeitsumgebungen und den Menschenkontakt geht, wird Introversion wichtig.

*«Wo es dann darum geht, wenn jetzt neue Kunden kommen, kannst du mit denen gut umgehen? Oder macht dir das Spass? Oder gibt dir das Energie? Oder kommst du leicht ins Gespräch oder du bist eher ein bisschen zurückhaltender? Eigentlich geht es meistens um diesen Aspekt der Introversion in den Beratungen.» (E1)*

*«Also ich spreche es konkret an, wenn es darum geht um Berufe - also wir reden jetzt immer über Jugendliche? - um Berufe, bei denen man sehr viel Kundenkontakt hat oder stark von sich aus aktiv etwas einbringen, erzählen muss, dass man dann anspricht, was bist du für ein Typ Mensch, willst du das lernen oder kannst du dir das vorstellen?» (E2)*

*«Also ich glaube, es muss ein Thema in der Beratung sein. Ich glaube, wenn introvertierte Jugendliche nachher in einer Umgebung sind, die nicht gut ist für sie, die suboptimal ist, dann kann es sehr schnell zu Schwierigkeiten führen.» (E3)*

Da sich die Persönlichkeit eines Menschen nur bis zu einem gewissen Grad ändern lässt, ist es also wichtig, eine Arbeitsumgebung zu finden, die der eigenen Persönlichkeit entspricht. Auch E3 hält das Thema Introversion für wichtig im Zusammenhang mit Arbeitsthemen.

*«Auch bei Arbeitsthemen ist es wichtig zu wissen, wie man tickt. Ich hatte schon Primarlehrerinnen bei mir in der Beratung, die jeden Abend nudelfertig waren. Es ist dann wichtig zu verstehen, dass der Grund dafür ist, dass sie introvertiert sind. Jeden Tag vor 20 Kindern zu stehen, das sind zu viele Eindrücke und Reize und macht sie müde.» (E4)*

Aufgabe der Beratungsperson ist es dann aber nicht einfach festzustellen, dass jemand introvertiert oder extravertiert ist, sondern bei den jugendlichen Klientinnen und Klienten durch Fragen ein Bewusstsein für ihre Persönlichkeit und die damit verbundenen Bedürfnisse zu schaffen. So können sie dann im Idealfall einen Beruf wählen, der sie interessiert und ihrer Persönlichkeit entspricht. E3 geht sogar über die Berufswahl hinaus und zieht in seinen

Beratungen auch Aspekte wie Art des Unternehmens und dessen Grösse und Firmenkultur mit ein.

*«Was für eine Firma, Firmengrösse, Firmenkultur brauche ich, damit ich mich entfalten kann? Ich glaube, das ist sehr wichtig, dass man dort vielleicht über die Berufswahl sogar hinausgeht.» (E3)*

Noch weiter geht E4 und betont, dass es für Jugendliche unabhängig vom Thema Berufswahl wichtig ist zu verstehen, wer sie sind:

*«Hier ist es ja oft ein Thema, dass junge Menschen oft in der Clique unterwegs sind, in den Ausgang gehen. Introvertierte Jugendliche fühlen sich dann komisch, weil das eigentlich zu viel für sie ist. Und diejenigen, die sich rausziehen fühlen sich auch falsch, weil sie so vielleicht zum Aussenseiter werden.» (E4)*

E4 hat in ihren Beratungen festgestellt, dass es introvertierten Jugendlichen hilft, wenn in der Beratung das Thema Introversion angesprochen wird und ihnen erklärt wird, dass sie in ihrem Empfinden und Wahrnehmen «normal» sind: *«Das ist wirklich ein Türöffner» (E4)*. Deshalb erachtet sie es als sehr wichtig, dass Beratungspersonen wissen, was Introversion ist.

## 6 Diskussion

Im nachfolgenden Kapitel werden die Ergebnisse nochmals zusammengefasst und mit der am Anfang formulierten Fragestellung diskutiert und interpretiert. Dazu wird die Theorie aus Kapitel 2 und 3 hinzugezogen. Aufgrund der geringen Anzahl an Expertinnen- und Experteninterviews ist es allerdings schwierig, allgemeingültige Rückschlüsse ziehen zu können. Dennoch werden aus den Erkenntnissen mögliche Handlungsempfehlungen abgeleitet. Schliesslich erfolgt auch eine kritische Reflexion der gesamten Arbeit und des gewählten Vorgehens.

### 6.1.1 Diskussion der Ergebnisse

Ausgangspunkt für die Interviews war folgende Fragestellung:

Unter welchen Voraussetzungen gelingt die Beratung mit introvertierten Jugendlichen?

Diese Frage wurde in Unterfragen unterteilt: Welche Methoden und Arbeitsmittel sind in der Beratung von introvertierten Jugendlichen besonders sinnvoll? Was ist bei der Gestaltung der Beratungsbeziehung zu beachten? Wo liegen die Herausforderungen bei der Beratung von introvertierten Jugendlichen? Was ist beim Thema Berufswahl bei introvertierten Jugendlichen

zu beachten? Die Ergebnisse der Befragung werden in Bezug auf diese Fragestellung interpretiert und diskutiert.

### **6.1.2 Methoden und Arbeitsmittel**

Im Vorfeld der Befragung schien für die Autorin die Frage nach den in der Beratung eingesetzten Methoden und Arbeitsmittel besonders relevant. Sie wusste, dass Introvertierte der zwischenmenschliche Kontakt – und damit auch ein Beratungsgespräch – schneller ermüdet als Extravertierte. Sie hoffte deshalb mit dieser Befragung, Methoden und Arbeitsmittel zu finden, welche weniger direkten sozialen Kontakt bedingen, um so introvertierte Jugendliche so beraten zu können, dass es ihrer Persönlichkeit entspricht. Es stellte sich allerdings heraus, dass die interviewten Beratungspersonen bei introvertierten Jugendlichen mehr oder weniger die gleichen Beratungsmethoden einsetzen wie bei extravertierten. Dennoch lässt sich feststellen, dass in der Beratung mit introvertierten Jugendlichen vermehrt Arbeitsmittel und Methoden eingesetzt werden, die bildhafter sind und nicht nur das Gespräch zwischen Beratungsperson und Klientin oder Klient erfordern. Beispiele sind Bilder, Karten, Lego, zeichnen, Figuren, Fragebogen.

**Interessen** werden immer auch im Gespräch erörtert. Die Beratungspersonen stellen dafür den Jugendlichen Fragen nach Freizeitinteressen, Social Media, Wunschhobbys. Ziel dieser Fragen ist es, die introvertierten Jugendlichen zum Sprechen zu bringen. Introvertierte reden gerne über das, was sie interessiert, aber weniger gern über sich (vgl. Ustorf, 2019). Alle befragten Beratungspersonen setzen auch den FIT ein, um die Berufsinteressen von Jugendlichen zu erfragen. Sie betonen, dass die Arbeit mit Bildern das Sprechen über Interessen vereinfacht. Es sind nicht nur die Bilder an und für sich, die einen Blick in die Innenwelt einer Person erlauben, sondern auch die anschließende Priorisierung der Karten zeigt, wo die Interessen einer Jugendlichen bzw. eines Jugendlichen liegen. Mehrheitlich wird der FIT von den Beratungspersonen bei introvertierten und extravertierten Jugendlichen gleich angewendet. Zwei Beratungspersonen geben bei introvertierten Jugendlichen noch einzelne zusätzliche Anweisungen: E3 betont bei diesen Jugendlichen, dass sie sich beim Auswählen der Fotos nur von ihrem Gefühl leiten lassen und einschränkende Gedanken wie «Ich kann das nicht» weglassen sollen. E1 lässt die stillen Jugendlichen mehr ordnen und schreiben – Aufträge, die sie zuerst für sich erledigen können und weniger direkten Kontakt mit der Beratungsperson erfordern.

**Stärken** werden bei Jugendlichen hauptsächlich im Gespräch erkundet. Dazu werden Fragen nach Erfolgserlebnissen gestellt oder es wird danach gefragt, was Eltern, Kollegen, Lehrpersonen an der jungen Person schätzen. Eine Beratungsperson (E3) fragt sogar manchmal, was das Haustier wohl für Stärken in einem Jugendlichen sieht. Alle diese Fragen zielen darauf ab, die Jugendlichen zum Sprechen zu bringen. Sind die Eltern dabei in der

Beratung, werden diese in die Erforschung der Stärken miteinbezogen. Alle befragten Beratungspersonen setzen aber auch andere Methoden ein: Lego Serious Play, Figuren auswählen, Stärkenkarten und Visualisierungen. E1 setzt Lego Serious Play hauptsächlich bei introvertierten Jugendlichen ein. Die anderen Methoden setzen E2, E3 und E4 sowohl bei introvertierten als auch bei extravertierten Jugendlichen ein. Den Vorteil aller dieser Methoden sehen die Beratungspersonen darin, dass die Jugendlichen nicht direkt über sich sprechen müssen, sondern zuerst für sich sortieren, auswählen, bauen und dann über etwas Gegenständliches reden können. E3 findet, dass es Menschen allgemein schwer fällt über ihre Stärken zu sprechen und arbeitet deshalb mit Figuren, welche ihre Klientinnen und Klienten auswählen. Bei introvertierten und bei jungen Menschen ist der Einsatz dieser Methoden jedoch noch sinnvoller, denn junge Menschen sind das Sprechen über sich noch nicht gewohnt (Knafla et al., 2016) und introvertierte Personen sprechen nicht gerne (positiv) über sich (Wehrle, 2019).

Um die **Persönlichkeit** von Jugendlichen in der Beratung zu erfassen, werden keine Fragebogen eingesetzt – von keiner der befragten Beratungspersonen. Die Auswahl an Persönlichkeitsfragebogen für Jugendliche ist beschränkt, wie drei Beratungspersonen bedauern und Fragebogen für Erwachsene werden bei Schülerinnen und Schülern noch nicht eingesetzt. Der Grund dafür liegt darin, dass im Jugendalter zwar eine Stabilisierung der Persönlichkeit stattfindet, aber die Persönlichkeit ist noch nicht so stabil wie bei Erwachsenen (vgl. Specht, 2018; Herzberg & Roth, 2014). Deshalb verzichten die befragten Beratungspersonen auch bewusst auf Persönlichkeitsfragebogen, wenn sie Jugendliche beraten. Alle befragten Beratungspersonen erörtern stattdessen im Gespräch die Charakterstärken von Jugendlichen mit den im vorherigen Absatz erwähnten Methoden.

Auch Introversion als ein Aspekt der Persönlichkeit eines Menschen wird bei Jugendlichen nicht mittels Fragebogen festgestellt – wie dies beispielsweise mit einem NEO-PI oder Hexaco gemacht werden könnte. Vielmehr achten die Beratungspersonen (E1, E3) auf Körpersprache, Mimik, Blickkontakt. Diese Signale geben tatsächlich Hinweise, ob jemand intro- oder extravertiert ist. Cain (2012) schreibt, dass wir unbewusst zu wissen scheinen, dass Introvertierte und Extravertierte unterschiedlich oft lächeln und nicht gleich lang Blickkontakt halten. Die befragten Beratungspersonen erwähnen auch, dass Verhaltensweisen wie viel oder wenig sprechen, gut und aufmerksam zuhören darauf hinweisen können, ob jemand introvertiert ist. Gleichzeitig ist aber bei den befragten Expertinnen und Experten ein Bewusstsein vorhanden, dass Verhalten und Persönlichkeit nicht direkt miteinander verbunden sind. Dies deckt sich auch mit einer Aussage des Persönlichkeitspsychologen Jerome Kagan: «Every behavior has more than one cause» (Kagan zitiert in Cain, 2012, S. 107). Eine zurückhaltende Person kann zurückhaltend sein, weil sie introvertiert ist oder weil sie die ersten dreieinhalb Jahre kaum Menschenkontakt hatte. Die entscheidende Frage, um

festzustellen, ob eine Person introvertiert oder extravertiert ist, ist die Frage nach der Regeneration, wie eine Beratungsperson (E4) konstatiert: Wie tankt eine Person Energie? Im Alleinsein oder durch den Kontakt mit anderen?

### 6.1.3 Beratungsbeziehung

Eine Beratungsbeziehung wird auf verschiedenen Ebenen gestaltet. Eine davon ist die **Kommunikation**. Diese beinhaltet nicht nur die verbale, sondern auch die nonverbale und paraverbale Ebene. In den Beratungsgesprächen mit introvertierten Jugendlichen fallen den Beratungspersonen am meisten die Pausen auf. Anders als bei anderen Klientinnen und Klienten entstehen in den Beratungsgesprächen mit diesen Jugendlichen mehr Pausen. Erklären kann man das mit Jung (1921), nach dessen Theorie die Energie bei Introvertierten nach innen gerichtet ist und sie weniger am Austausch mit dem Gegenüber interessiert sind. Eine hirnhysiologische Erklärung für diese Pausen mag sein, dass Introvertierte beim Denken mehr Hirnregionen miteinbeziehen und so auch langsamer sind (vgl. Kapitel 3.3.2). Die Erfahrung hat den Beratungspersonen gezeigt, dass es wichtig ist, diese Pausen zuzulassen und sie nicht mit weiteren Fragen zu füllen. Diese Beobachtungen decken sich auch mit denjenigen von Kessel (2014), welche lernen musste, in der Beratung von Introvertierten geduldiger zu sein. Die Stille mit weiteren Fragen zu füllen, ist ein Impuls, dem nicht immer einfach zu widerstehen ist. Das beobachten drei Beratungspersonen (E1, E2, E4). Und auch Knafla et al. (2016) weisen darauf hin, dass immer neue Fragen Druck auslösen – sowohl bei der Beratungsperson, die ständig nach neuen Fragen suchen muss, als auch bei den Jugendlichen, die Mühe haben, die eigenen Gedanken zu sortieren.

Die Lautstärke der Stimme – ein paraverbales Kommunikationsmittel – wird auch von einer Beratungsperson (E1) angesprochen. In der Beratung mit introvertierten Jugendlichen ist diese Beratungsperson leiser. Dass sie mit Introvertierter leiser spricht, hat auch Kessel (2014) in ihren Beratungen beobachtet.

Die non- und paraverbalen Kommunikationsmittel helfen den Beratungspersonen nicht nur die Kommunikation mit ihren Klientinnen und Klienten zu gestalten, sondern sie geben ihnen auch Hinweise, ob sich jemand überfordert fühlt. So können beispielsweise Körperhaltung oder Gesichtsausdruck einem Gegenüber vermitteln, ob sich ein Mensch wohlfühlt, es ihm gut geht, er oder sie selbstbewusst oder kontaktbereit ist. Und Sympathie oder Antipathie kann an Blickkontakt, der Körperorientierung oder Berührungen ablesbar sein (Nussbeck, 2019). Entsprechend diesen Theorien machen auch die Beratungspersonen **Überforderung** unter anderem an Blickkontakt und Körperhaltung fest (E1, E2, E3). Aber auch längere Gesprächspausen können auf Überforderung hinweisen (E4). Wichtig ist, dass eine Beratungsperson anspricht, was sie wahrnimmt. Dies hilft auch, um Missverständnisse vorzubeugen.

Bei der Frage um die Gestaltung der Beratungsbeziehung stösst man in der Literatur unweigerlich auf Carl Rogers' personenzentrierten Ansatz. Unbedingte Wertschätzung, Echtheit und Empathie sind die drei Variablen, die gemäss Rogers zentral sind für den **Beziehungsaufbau** (vgl. Grolimund, 2014). Die Beobachtungen und Aussagen der befragten Expertinnen und Experten lassen sich in weiten Teilen auch anhand dieser drei Variablen interpretieren.

Eine Variable, die von den Beratungspersonen (E1, E3) angesprochen wird, ist die Wertschätzung. Introvertierten Jugendlichen wird von den Beratungspersonen viel Anerkennung für ihre Wesensart und ihre Fähigkeiten entgegengebracht. Dies wird als besonders wichtig erachtet, weil in unserer Gesellschaft Extraversion als Ideal gilt und die stilleren Jugendlichen mit ihren vielen Fähigkeiten oft übersehen und überhört werden. Es beginnt in der Schule, wo die Kinder, daran bewertet werden, wie aktiv sie sich am Unterricht beteiligen, im Jugendalter ist es wichtig, gesellig und kontaktfreudig zu sein und im Berufsalltag werden die stillen Menschen oft unterschätzt (vgl. Cain 2012; Cain 2017). Hören sie dann noch häufig, dass sie mehr aus sich herauskommen und mehr auf andere Menschen zugehen sollen, kann dies dazu führen, dass die stillen Jugendlichen den Eindruck bekommen, mit ihnen stimme etwas nicht. Erhalten sie dann Anerkennung für die Art, wie sie sind, kann dies die Beratungsbeziehung positiv beeinflussen.

Auch wird von den Beratungspersonen die Kongruenz bzw. Echtheit angesprochen. Kongruent verhält sich eine Beratungsperson (E3), wenn sie anspricht, dass sie eine Jugendliche bzw. einen Jugendlichen als introvertiert oder zurückhaltend wahrnimmt. Die Jugendlichen sprechen das oft nicht gerne von sich aus an und es kann eine Erleichterung für diese stillen Jugendlichen sein, wenn das Thema auf dem Tisch liegt.

Echtheit im Sinne von Selbstoffenbarung wurde auch von einer Beratungsperson (E2) erwähnt. So kann eine Beratungsperson, die selber introvertiert ist, einem stillen Kind dies auch mitteilen und ihm Verständnis entgegenbringen, indem sie erklärt, dass ihr als Kind beispielsweise der Umgang mit anderen Menschen auch schwerer gefallen ist, sie heute aber einfacher auf Menschen zugehen kann.

Bei der Frage um den Beziehungsaufbau wurden auch zwei Punkte erwähnt, die nicht direkt etwas mit Rogers' Variablen zu tun haben und doch damit verbunden sind. Beim Beziehungsaufbau wird nochmals erwähnt, dass es wichtig ist, introvertierten Jugendlichen Zeit zu geben. Hier geht es aber weniger um die Gesprächspausen, sondern mehr darum, dass Introvertierte weniger schnell auf andere Menschen zugehen und sich ihnen nicht sofort öffnen. Die Beratungspersonen sind sich bewusst, dass diese Jugendlichen stiller sind als andere und nicht so schnell Vertrauen fassen zu einer unbekanntem Person und deshalb mehr Zeit brauchen. Dies kann als ein Zeichen von nonverbaler Wertschätzung interpretiert werden.

Beratungspersonen geben auch an, dass sie in der Beratung von introvertierten Jugendlichen achtsamer sind und sensibler auf nonverbale Signale achten als bei anderen Jugendlichen. Aufgrund dieser Signale wird der Beratungsprozess immer wieder angepasst oder auch nach dem Befinden einer jugendlichen Klientin oder eines Klienten gefragt. Dieses sensible Gespür und sehr genaue Hin- und Zuhören erfordert Empathie. Es handelt sich hier nicht um Empathie wie sie Rogers beschreibt, da hier kein Verständnis verbalisiert wird. Dennoch ist es auch eine Art der Einfühlung in das Erleben der stillen Jugendlichen.

In einer Beratung kann es immer wieder Situationen geben, in welchen die Beratenden ihre Klientinnen und Klienten auf ihre blinden Flecken aufmerksam machen und **Unangenehmes ansprechen** müssen. In der Berufsberatung sind wiederkehrende Themen unrealistische Berufswünsche, Passivität bei der Lehrstellensuche oder Lernverhalten. Diese Gespräche können unangenehm sein für die Jugendlichen, sind aber wichtig, um eine Veränderung anzustossen und so die Problemlösekompetenz der Klientinnen und Klienten zu fördern. Die Konfrontation gehört zur Variablen Echtheit bzw. Kongruenz im Sinne Rogers (Knafla et al., 2016). Inkongruent ist das Verhalten der Jugendlichen, auf das die Beratenden aufmerksam machen. Knafla et al. (2016) raten, dass eine Beratungsperson reflektiert, ob die Beratungsbeziehung genug stabil ist, bevor sie einen Jugendlichen mit einem blinden Fleck konfrontiert. Andernfalls könnte sich der oder die Jugendliche nicht respektiert oder wertgeschätzt fühlen.

Grundsätzlich vorsichtiger sind die befragten Beratungspersonen, wenn sie introvertierte Jugendliche mit ihren blinden Flecken konfrontieren. Der Grund für dieses behutsamere Vorgehen sehen sie darin, dass die Beratungspersonen Introvertierte als ernsthafter und dadurch auch verwundbarer betrachten. Eine Beratungsperson (E4) vermutet, dass introvertierte Jugendliche verletzbarer sind, weil ihre Persönlichkeit in einer extravertierten Gesellschaft stärker in Frage gestellt wird. Introvertierte hören aber auch sehr gut zu – eine ihrer Stärken – und um diese Menschen auf ihre blinden Flecken aufmerksam zu machen, braucht es deshalb weniger Nachdruck als bei Extravertierten. Löhken (2012) beschreibt Introvertierte auch als konfliktscheu. Konfrontation löst Stress bei ihnen aus. Extravertierte scheuen hingegen keine Konflikte und sprechen schwierige Sachverhalte auch direkt an. Dies mag eine Erklärung sein dafür, dass die Beratenden vorsichtiger sind, wenn sie Introvertierte auf ihre blinden Flecken aufmerksam machen und bei Extravertierten deren Inkongruenz direkter ansprechen. Dennoch wird von den Beratenden (E2 und E4) betont, dass es wichtig ist, auch Introvertierten ihre blinden Flecken aufzuzeigen, damit sie sich weiterentwickeln können. Sie sind nicht per se empfindsamer als Extravertierte. Und nur weil sie stiller sind, heisst das nicht, dass ihnen grundsätzlich weniger zuzutrauen ist und sie sich nicht entwickeln dürfen und sollen. Auch Introvertierte können sagen, wann ihnen etwas zu viel ist.

Die **Eltern** sind wichtig in der Beratung von Jugendlichen. Das finden alle befragten Beratungspersonen und das sehen auch Knafla et al. (2016) so. Sie tragen mit ihrer Sichtweise zur Beratung bei. Zwei der befragten Beratungspersonen (E1, E2) sehen in den Eltern wichtige Vertrauenspersonen der Jugendlichen, die auch als Sprachrohr ihrer ruhigen Kinder fungieren und wichtige Informationen zur Beratung beitragen können. Allerdings gilt es hier auch aufzupassen, dass die Eltern nicht zu viel Redeanteil haben, sondern dass das Gespräch immer noch zwischen Beratungsperson und Jugendlichen stattfindet – darauf weist eine Beratungsperson (E2) hin. Ein wichtiger Punkt, der sowohl in der Literatur als auch von zwei Beratungspersonen (E3, E4) aufgegriffen wird, ist, dass Eltern manchmal das Verständnis für ihre stillen Sprösslinge fehlt. Amrhein (2020) schreibt, dass viele Eltern glauben, man müsse extravertiert sein, um ein erfolgreiches Leben zu führen. Extravertierten Eltern mag das Rückzugsbedürfnis ihrer introvertierten Kinder fremd sein und introvertierte Eltern, die sich ihrer eigenen Stärken nicht bewusst sind, können ihrem Kind, kein Bewusstsein für seine Qualitäten mitgeben. Zwei Beratungspersonen (E3, E4) beobachten auch, dass manche Eltern – vermutlich aus diesen Gründen – Druck auf ihre stillen Kinder ausüben. E4 betont deshalb, dass es als Beratungsperson wichtig ist, den Eltern Introversion zu erklären und so Druck rauszunehmen und ihnen auch aufzuzeigen, wie sie ihr Kind unterstützen können.

#### 6.1.4 Herausforderungen

Eine der grössten Herausforderungen in der Beratung von introvertierten Jugendlichen ist, dass sie **stiller** sind als andere. Extravertierte beginnen einfach zu erzählen. Sie denken während dem Sprechen und suchen den Kontakt zum Gegenüber. Ihre Energie richtet sich nach aussen zum Objekt hin – wie Jung (1921) das beschreibt. Sie suchen die Auseinandersetzung mit dem Gegenüber, die Grenzen zu ihm sind offen. Bei den Introvertierten ist das umgekehrt. Ihr Fokus geht weg vom Objekt. Ihre Energie ist nach innen gerichtet, zu den eigenen inneren Vorgängen. Introvertierte reden nicht gerne einfach so. Smalltalk mögen sie nicht. Informationen über sich und ihre eigenen Gefühle dosieren sie vorsichtig und teilen sie nur sparsam mit anderen (vgl. Löhken, 2014). Aussenstehende bekommen nur einen Bruchteil dessen mit, was in diesen stillen Menschen vorgeht. Die Beratungspersonen (E1, E2, E4) sehen es in der Arbeit mit introvertierten Jugendlichen als grosse Herausforderung an die Informationen heranzukommen, welche sie benötigen, um diese Kinder wirksam beraten zu können. Auch sind sie stärker gefordert, genau zu beobachten und wachsam zu sein (E2, E3). Dadurch können Beratungen mit Introvertierten zuweilen als zäh empfunden werden (E4).

Eine andere Herausforderung, welche bei der Beratung von introvertierten Jugendlichen festgestellt wird, ist, dass diese Jugendlichen nicht so schnell ins **Handeln** kommen (E2, E3).

Eine Aufgabe, wie eine Schnupperlehre oder Lehrstelle zu finden, scheint für introvertierte Kinder ein riesiger Berg zu sein und sie ziehen es vor, nichts zu machen. Löhken (2014) sieht die Passivität als eine typische Hürde von introvertierten Menschen und beschreibt sie als «die dunkle Seite der Ruhe» (2014, S. 69). Anstatt in schwierigen Situationen Verantwortung zu übernehmen und aktiv zu werden, verharren Introvertierte lieber in der unangenehmen Situation und leiden. Eine Erklärung dafür kann sein, dass Introvertierte intrinsischer motiviert sind als Extravertierte. Durch belohnende Ereignisse – wie Lob oder Anerkennung – hingegen lassen sie sich weniger zum Handeln bewegen (vgl. Kapitel 3.3.2). Die beiden Beratungspersonen erachten es deshalb als sinnvoll, eine scheinbar unbewältigbare Aufgabe für diese Jugendlichen in kleine Schritte aufzuteilen und sie – wenn möglich – engmaschiger zu begleiten.

In der Befragung werden auch die **Selbstwirksamkeitserwartungen** von Introvertierten als weitere Herausforderung thematisiert (E2, E3). Es wird wahrgenommen, dass sich introvertierte Jugendliche weniger zutrauen in der Berufswahl. Sie zweifeln vermehrt daran, ob ihre Noten für einen bestimmten Beruf reichen, oder ob sie es schaffen eine Schnupperlehre zu finden. Aufgrund der fehlenden Selbstwirksamkeitserwartungen nehmen diese Kinder gewisse Aufgaben schon gar nicht erst in Angriff. Die Idee, eine grössere Aufgabe wie das Suchen einer Schnupperlehre in kleine Schritte zu unterteilen, ist auch deshalb sinnvoll, weil eine der Quellen der Selbstwirksamkeitserwartungen gemachte Lernerfahrungen sind (Gastreiger, 2014). Haben die Jugendlichen kleinere Erfolgserlebnisse, fördert dies ihre Selbstwirksamkeitserwartung. Auch einen Einfluss auf die Selbstwirksamkeitserwartungen haben soziale Überzeugungen. Diese können durch die Ermutigungen durch andere Personen entstehen (Gastreiger, 2014). Introvertierten wird in einer extravertierten Welt oft weniger zugetraut als Extravertierten (vgl. Kapitel 2). Dies kann zu einem gewissen Grad die als tiefer wahrgenommenen Selbstwirksamkeitserwartungen von introvertierten Jugendlichen erklären. In diesem Sinne sind auch die Ermutigungen der Beratungspersonen, die an verschiedenen Stellen erwähnt werden, besonders wichtig, weil sie auch die Selbstwirksamkeitserwartungen positiv beeinflussen können.

Dass sich Introvertierte mitten im Gespräch zurückziehen, ist nicht ganz ungewöhnlich. Während Extravertierte Energie aus dem Kontakt mit anderen Menschen schöpfen, ist sozialer Kontakt für Introvertierte ermüdender. Eine Strategie, um das Energielevel zu halten oder wieder Energie zu gewinnen, ist der **Rückzug**. Kessel betrachtet ihn denn auch als «eine gesunde Massnahme eines Introvertierten zum Wiedergewinnen von Energie» (2014, S. 196). Um eine introvertierte Person wirksam beraten zu können, erachtet es Kessel deshalb als besonders wichtig, dass eine Beratungsperson, sich dessen bewusst ist. Die befragten Beratungspersonen reagieren auf Rückzug, indem sie die Jugendlichen darauf ansprechen. Eine Beratungsperson (E4) fragt nach, wo sie gerade mit ihren Gedanken festhängen. Fragen

führen aber nicht immer weiter. Deshalb versuchen einzelne Beratungspersonen mit ihren Klientinnen und Klienten in solchen Situationen in Bewegung zu kommen – sei dies, indem sie mit Bodenankern arbeiten (E4) oder die Jugendlichen einen Fragebogen am Computer ausfüllen lassen (E1). Alle Beratungspersonen halten sich in solchen Situationen die Möglichkeit offen, die Beratung zu stoppen und zu einem späteren Zeitpunkt, an einem anderen Datum wieder fortzufahren.

Die Frage nach der Ausdehnung der **Komfortzone** wird von den Berufsberatenden hauptsächlich in Bezug auf die Berufswahl verstanden. Tatsächlich erfordert diese von den jungen Menschen, dass sie ein Stück weit ihre Komfortzone ausdehnen müssen. Auf dem Weg zu einer Lehrstelle müssen sie viel Neues lernen: mit Erwachsenen umgehen, telefonieren, organisieren, Interesse und Initiative zeigen. Das ist grundsätzlich für alle Jugendlichen eine Herausforderung. Für die introvertierten unter ihnen kann es eine grössere sein, weil sie dafür auch ihre Zurückhaltung überwinden müssen. Um die Jugendlichen zu unterstützen, ihre Komfortzone im Bereich Berufswahl auszudehnen, wenden die Beratungspersonen lösungsorientierte Ansätze an (E2, E3). Sie zeigen ihnen Visionen auf und lassen sie sich beispielsweise vorstellen, wie es wäre eine gute Schnuppererfahrung gemacht zu haben. Dies sind auch Methoden, die Knafla et al. (2016) unter anderem vorschlagen, um Veränderungen in der Beratung anzustossen. Diese lösungsorientierten Methoden ermöglichen es den Jugendlichen Zuversicht zu spüren und von der Passivität in die Selbstverantwortung zu kommen.

Gleichzeitig wird aber auch Unsicherheit darüber geäußert, wie viel von den introvertierten Jugendlichen gefordert werden kann (E2). Wo sind ihre Grenzen? Wann brauchen sie noch Zeit? Eine Beratungsperson (E4) vertritt diesbezüglich eine klare Haltung: Veränderung ist erst dann möglich, wenn sich eine Person sicher in sich selber und akzeptiert fühlt. Fehlt diese Basis, weil das Gefühl dominiert, nicht richtig zu sein oder zu wenig zu machen, ist keine Entwicklung möglich. Oder anders gesagt: Ist die Beziehung zu sich selber nicht stabil, so ist Veränderung mit mehr Ängsten verbunden.

Dass beim Thema Veränderungen auch Mittel, welche wichtig für die Gestaltung der Beratungsbeziehung sind, erwähnt werden, mag deshalb wenig erstaunen. Die Beratungspersonen bestärken die Jugendlichen, indem sie ihre Eigenschaften, Fähigkeiten und Stärken positiv hervorheben. Dieses Bestärken kann als Wertschätzung im Sinne Rogers interpretiert werden (Knafla et al., 2016). Die Intention die Jugendlichen in diesem Prozess zu begleiten wird von zwei Beratungspersonen geäußert. Eine längerfristige Begleitung kann auch die Beratungsbeziehung stärken.

### 6.1.5 Berufswahl

In Kapitel 2 wurde das extravertierte Ideal unserer Gesellschaft beschrieben. Dieses beeinflusst auch die Arbeitswelt. Um eine Stelle zu erhalten, ist es notwendig sich zu **bewerben** und sich gut zu verkaufen. Das müssen die Jugendlichen schon früh lernen, wenn sie eine Lehrstelle erhalten möchten. Introvertierte sind allerdings nicht besonders gut darin, sich überzeugend zu präsentieren. Im Gegenteil, es fällt ihnen – laut Wehrle (2019) – schwer, positiv über sich zu sprechen. Die befragten Beratungspersonen halten wohl deshalb Vorbereitung für besonders wichtig. Anders als Extravertierte, die in sozialen Situationen spontaner reagieren können, ist eine Stärke von Introvertierten, dass sie grundsätzlich zuerst nachdenken, bevor sie sprechen. Auch kommt die Vorbereitung ihrem Sicherheitsbedürfnis entgegen, welches bei introvertierten Menschen stärker ausgeprägt ist als bei extravertierten Personen (vgl. Kapitel 3.3.2). Vorbereitet werden mit introvertierten Jugendlichen Vorstellungsgespräche, aber auch Schnupperlehren. Es werden Informationen über den Betrieb gesucht, überlegt, welche Fragen die Jugendlichen stellen können, und wie sie sich während der Schnupperlehre verhalten.

Da die Arbeitswelt eine mehrheitlich extravertierte Welt ist und dort extravertierte Verhaltensweisen gefragt sind, trainiert eine Beratungsperson (E1) mit den Jugendlichen auch Auftrittskompetenz. Introvertierte hören oft aufmerksam zu und beobachten genau, was auch ein Zeichen von Interesse sein kann. Für Aussenstehende ist dieses stille Interesse jedoch nicht immer wahrnehmbar. Mit den Jugendlichen wird angeschaut, wie sie ihr Interesse *zeigen* können, damit die anderen dies auch wahrnehmen. Um den stillen Jugendlichen auch ein wenig die Hemmung zu nehmen, mit fremden Menschen in Kontakt zu treten, wird vorgängig zu einer Schnupperlehre überlegt, wie sich eine extravertierte Person, in einer solchen Situation verhalten würde.

Das Übernehmen von bestimmten extravertierten Verhaltensweisen mag sinnvoll sein in Schnupperlehren oder bei Vorstellungsgesprächen. Es kann den Umgang mit diesen Situationen erleichtern. Gleichzeitig kann es eine leichte und gesunde Veränderung der Ausprägung von Introversion in Richtung Extraversion bewirken. Auch Cain (2012) erachtet ein gelegentliches sich Anpassen nicht als falsch. Sie warnt aber klar davor, die Anpassung nicht zu übertreiben, da dies irgendwann ungesund werden kann. Und Wehrle (2019) schreibt, dass sich Introvertierte, welche extravertierte Verhaltensweisen imitieren, sich nicht in ihrem Element bewegen. So sind Extravertierte ad hoc tendenziell immer die besseren Redner. Für die Introvertierten ist es deshalb wichtig, sich auf ihre Stärken zu besinnen und sich beispielsweise gut vorzubereiten. Sich auf die eigenen Stärken zu besinnen, ist es auch, was eine Beratungsperson (E3), den Jugendlichen mit auf den Weg gibt, wenn es um das Thema Bewerben geht.

Introvertierte haben viele **Stärken** – das ist der Tenor in den Texten von Cain (2012) und Löhken (2012). In Kapitel 3.3.3 wurden einige der Stärken beschrieben: Konzentration, Zuhören, Vorsicht, Beharrlichkeit und Unabhängigkeit. Alle Befragten erachten das Zuhören und Beobachten als Stärke von Introvertierten. Zuverlässigkeit und Verbindlichkeit wurden auch häufig genannt. Einzelne Beratungspersonen nannten auch noch andere positive Eigenschaften wie Selbständigkeit, Reflexionsfähigkeit, Einfühlsamkeit, Freundschaften pflegen.

Es wird aber auch klar in Frage gestellt, ob eine Menschengruppe, welche ein Persönlichkeitsmerkmal teilt, die gleichen Stärken hat. Es gab tatsächlich Studien, welche beispielsweise zeigen, dass Introvertierte beharrlicher sind als Extravertierte. Auch aus den Versuchen, die zeigen, dass bei introvertierten und extravertierten Menschen verschiedene Hirnareale stärker durchblutet sind, lassen sich bestimmte Stärken ableiten. Und dann natürlich auch aus Beobachtungen, wie Jung (1921) sie zum Beispiel gemacht hat. Der Grund, warum Löhken (2012; 2014) so viele Stärken von Introvertierten – und in ihrem zweiten Buch auch von Extravertierten – auflistet und beschreibt, lässt sich wohl damit begründen, dass sie den stillen Menschen ihre Fähigkeiten aufzeigen möchte. In einer lauten Welt werden diese oft nicht gesehen und die Introvertierten sind sich ihrer Stärken selber oft nicht bewusst.

Ein interessanter Punkt wird in von Löhken und Cain auch nicht erwähnt: Nicht nur die Persönlichkeitseigenschaft Introversion oder Extraversion hat einen Einfluss auf die Herausbildung von Stärken, sondern auch die Sozialisation. Beratungsperson E4 hat die Beobachtung gemacht, dass insbesondere introvertierte Frauen sehr gut sind im Zuhören und Wahrnehmen sind, während introvertierte Männer teilweise sehr stark in ihrer eigenen Welt leben und Mühe haben, auf andere Menschen einzugehen. Den Grund dafür sieht sie in der nach wie vor unterschiedlichen Sozialisation. Mädchen werden häufig so sozialisiert, dass sie auf ihr Umfeld achten, sich kümmern und Rücksicht nehmen sollen.

Das Thema Introversion ist **relevant** und wichtig in der Berufsberatung – diese Ansicht teilen alle befragten Berufsberatenden. Es wird nicht von den Jugendlichen selber angesprochen, da die jungen Menschen sich ihrer Persönlichkeit noch zu wenig bewusst sind. Bei der Wahl eines passenden Berufs ist es aber relevant, ob jemand extravertiert oder introvertiert ist. Es wird von den Beratungspersonen als wichtig erachtet, dass Jugendliche einen Beruf und eine Arbeitsumgebung wählen, die sowohl ihren Interessen und Fähigkeiten als auch ihrer Persönlichkeit entspricht. Davon gehen auch die Passungstheorien aus, welche auf der Annahme basieren, dass die Eigenschaften einer Person zu den Eigenschaften bestimmter Arbeitsumwelten passen. Passen Person und Arbeitsumfeld, wirkt sich das positiv auf die Arbeitszufriedenheit und -leistung aus und die Laufbahn entwickelt sich stabiler (Hirschi, 2020). Forschungsarbeiten haben zudem bewiesen, dass Extraversion mit den Holland-Typen Social und Enterprising korreliert (Hirschi 2020). Das bedeutet aber nicht, dass introvertierte

Personen sich nicht für diese Berufe interessieren oder gar ungeeignet für Berufe in diesen Interessensfeldern sind. Äussert eine introvertierte junge Person den Wunsch, einen Beruf zu lernen, welcher viel Menschenkontakt erfordert, fragen die Beratungspersonen (E1, E2, E3) nach, ob sich der oder die Jugendliche vorstellen kann, in einem solchen Umfeld zu arbeiten. Auch wird die Frage gestellt, ob sich eine Person vorstellen kann, eine Fähigkeit, die sie noch nicht hat, zu lernen. Kann sich eine introvertierte Jugendliche mit Berufswunsch Detailhandelsfachfrau beispielsweise vorstellen, dass sie lernen kann leichter auf unbekannte Menschen zuzugehen? Bei dieser Frage kommen einerseits Selbstwirksamkeits- und Ergebniserwartungen ins Spiel: Was traut sich eine Person zu? Traut sie sich zu, ein bestimmtes Ziel zu erreichen? Motiviert sie das? Andererseits gilt es aber auch, die Grenzen der Persönlichkeit nicht ausser Acht zu lassen. Die Persönlichkeit ist veränderbar, aber nur bis zu einem bestimmten Grad (vgl. Kapitel 3.1).

Nicht erwähnt von den befragten Beratungspersonen wird, dass sie bei stillen Jugendlichen, welche einen «extravertierten» Berufswunsch haben, schauen, welche introvertierten Stärken sie für diesen Beruf mitbringen. So sind beispielsweise für den Anwaltsberuf bei Verhandlungen nicht nur extravertierte Qualitäten wie Durchsetzungsvermögen hilfreich, sondern auch introvertierte wie gutes und genaues Zuhören. Dies musste Cain (2012), die selber Anwältin ist, am Beispiel von sich selber lernen. Oder auch in einem scheinbar extravertierten Umfeld wie dem Verkauf, sind gutes Zuhören von grosser Wichtigkeit, um Kunden optimal bedienen zu können (Schild, 2019).

Eine Beratungsperson (E3) geht jeweils der Ursache für einen Berufswunsch nach, der extravertierte Qualitäten verlangt. Woher kommt er? Diese Frage zielt darauf ab, abzuklären, ob es tatsächlich der eigene Wunsch eines introvertierten Kindes ist oder ob es Erwartungen von Eltern oder Peers erfüllen möchte, indem es einen bestimmten Beruf lernt. Bei Beratungen von Jugendlichen steht diese Frage immer im Raum, da sie ihren Eltern und Gleichaltrigen gefallen und deshalb einem bestimmten Bild entsprechen möchten. Bei introvertierten Jugendlichen kommt hinzu, dass sie manchmal meinen, einem extravertierten Ideal nacheifern zu müssen, um dazuzugehören, wie E4 in einem anderen Zusammenhang erwähnt.

### **6.1.6 Kritische Reflexion**

Mit den durchgeführten Experteninterviews konnten die unterschiedlichen Meinungen und Erfahrungen von mehreren Beratungspersonen eingefangen werden. Die befragten Beratungspersonen waren alle sehr reflektiert. Das war hilfreich, um ihr Expertenwissen einzuholen und die Forschungsfrage zu beantworten. Die einzelnen Expertinnen und Experten haben sich unterschiedlich stark mit dem Thema Introversion auseinandergesetzt und das Thema nimmt unterschiedlich viel Raum in ihren Beratungen ein. Diese zufällige

Kombination erwies sich als ideal, weil so ein differenzierteres Bild entstand und es doch bei einigen Aspekten Überschneidungen gab. Diese können Hinweise für die Beratung von introvertierten Jugendlichen geben. Dennoch sind die Ergebnisse nicht allgemeingültig, weil die Stichprobe von vier Personen schlicht zu klein ist. Auch hat es der Zufall so gewollt, dass sich alle vier der befragten Interviewpersonen als introvertiert bezeichnen. Es wäre interessant zu erfahren, welche Sicht extravertierte Beraterinnen und Berater auf dieses Thema haben. Bei der Formulierung der Fragen liess sich die Autorin von ihren eigenen Interessen, Erfahrungen und ihrem Vorwissen leiten. Die Fragen streifen verschiedene Bereiche, die in der Beratung von introvertierten Jugendlichen für relevant erachtet wurden. Bei der Auswertung der Interviews zeigte sich dann, dass die Einstiegsfragen nach der Definition von Introversion und deren Abgrenzung von anderen Verhaltensäusserungen wie Schüchternheit und Desinteresse sich als irrelevant für die Beantwortung der Forschungsfrage erwiesen. Deshalb wurden sie auch nicht in die Auswertung der Ergebnisse miteinbezogen. Auch zeigte sich, dass mit den Fragen teilweise ähnliche Themen umkreist wurden und so die Zuordnung der Antworten zu den einzelnen Unterkategorien nicht immer ganz einfach war. Es wäre wohl sinnvoller gewesen, sich auf ein paar wenige Hauptfragen zu konzentrieren und dann während den Interviews Nachfragen zu stellen, um so auch mehr Tiefe zu erhalten.

Während die Persönlichkeitseigenschaft Extraversion-Introversion gut erforscht ist, gibt es kaum Literatur zu Introversion und Beratung. Die Autorin hat versucht, im Theorieteil eine Übersicht zu den drei Bereichen Introversion, Beratung und Berufswahl zu geben und dazu relevante Theorien und Texte gesucht. Dabei hat sie viele Themen angesprochen und damit ein grosses Gebiet abgedeckt. Die Ergebnisse dann mit der Theorie zu verknüpfen war eine Herausforderung und die vielen verschiedenen Fäden wieder zusammenzubringen war mit viel Aufwand verknüpft. Mehr Klarheit bei Beginn der Arbeit hätte wahrscheinlich auch dies leichter gemacht.

### **6.1.7 Bedeutung für die Praxis: Handlungsanweisungen**

Grundsätzlich kann festgehalten werden: Introversion ist ein relevantes Thema in der Berufsberatung und es ist wichtig, dass Beratungspersonen mit dem Thema vertraut sind. Kennen Beratungspersonen die Stärken und Herausforderungen von Introvertierten, wissen, welche Methoden in der Arbeit mit stillen Jugendlichen sinnvoller sind und worauf sie in der Beziehungsgestaltungen achten können, kann dies einen positiven Einfluss auf die Beratung haben. Aus den gewonnenen Erkenntnissen leitet die Autorin die folgenden Handlungsempfehlungen für die Praxis ab.

#### **Methoden, die weniger direkten sozialen Kontakt voraussetzen**

Bewährt in der Beratung von introvertierten Jugendlichen haben sich bildhafte Methoden und Methoden, die nicht die klassischen Frage-Antwort-Dialoge zwischen Beratungsperson und

introvertierten Klientinnen und Klienten erfordern. Introvertierte erhalten so weniger Reize von aussen und können eine Aufgabe oder Frage in ihrem eigenen Tempo bearbeiten. Das ermüdet sie weniger schnell. Die Methoden, die eingesetzt werden können, sind vielfältig: Bildkarten, Stärkenkarten, Lego, Figuren, Visualisierungen, Bodenanker.

### **Pausen zulassen**

Die Kommunikation mit Introvertierten ist langsamer und erfordert mehr Geduld. In den Beratungsgesprächen mit Introvertierten entstehen mehr Pausen. Während Extravertierte im Denken sprechen, denken Introvertierte nach, bevor sie sprechen. Da bei ihnen im Denkprozess auch mehr Hirnareale aktiviert sind und sie mehr Informationen in diesen miteinbeziehen, kann das Nachdenken auch länger brauchen. Als Beratungsperson ist es wichtig, diese Pausen zuzulassen und sie nicht mit weiteren Fragen zu füllen. Dauert eine Pause wirklich lange, ist es wichtig nachzufragen, wo ein Jugendlicher gerade ist mit seinen Gedanken. Eine lange Gesprächspause kann nämlich auch auf eine Blockade hindeuten. Auch Unterbrüche und Bewegung im Beratungsablauf helfen, damit sich Introvertierte nicht zu sehr in ihren Gedanken verlieren.

### **Behutsam kommunizieren**

Introvertierte Menschen sind stille Menschen. Sie sind einfühlsam, hören sehr gut zu und beobachten genau. Ausserdem sind sie konfliktscheu. Dennoch sollen auch sie mit ihren blinden Flecken konfrontiert werden, damit sie sich entwickeln können. Während extravertierten Personen direkt mit ihren Widersprüchlichkeiten konfrontiert werden können, ist es ratsam, dies bei introvertierten Jugendlichen weniger direkt zu tun. Vorsicht und Behutsamkeit führen auch zum Ziel.

### **Aufklären**

Wir leben in einer Welt in der Extraversion als Ideal gilt. Introvertierte werden darin oft übersehen und ihre Stärken nicht wahrgenommen. Dies beginnt bereits in der Schule, in deren System Extravertierte Vorteile haben. Sie können besser mit dem Lärm, den sozialen Interaktionen und den vielen weiteren Reizen umgehen und die mündliche Unterrichtsbeteiligung entspricht ihrem Wesen. Wenn introvertierte Kinder dann noch zu hören bekommen, dass sie mehr aus sich herauskommen sollen, können sie das Gefühl entwickeln, dass etwas nicht mit ihnen stimmt. Im Jugendalter, in dem es wichtig ist Freundschaften zu schliessen und Beziehungen ausserhalb der Familie aufzubauen, kann sich dieses Gefühl noch verstärken, weil Introvertierte weniger kontaktfreudig sind als Extravertierte. Auch die Eltern können Druck machen, weil sie kein Verständnis für das stille Wesen und die langsamere Art ihrer Kinder haben oder Angst davor haben, dass ihre Kinder in einer lauten, beschleunigten, extravertiert geprägten Welt untergehen. Als Beratungsperson ist es wichtig, aufzuklären: den Jugendlichen und ihren Eltern erklären, was Introversion

bedeutet und dass die Wahrnehmung und Bedürfnisse eines stillen Kindes normal und berechtigt sind.

### **Wertschätzung**

Introvertierte Jugendliche haben viele Stärken und es ist wichtig, ihnen dies in der Beratung zu sagen. Dies hilft die Beratungsbeziehung aufzubauen und zu stärken und so einen Boden für Veränderungen zu schaffen. Wertschätzung ist aber auch wichtig, weil Introvertierte genauso wie Extravertierte Verstärkung von aussen brauchen. Letztere sind stärker auf Rückmeldung von aussen angewiesen und holen sich deshalb regelmässig Feedback. Introvertierte dürfen dennoch auch hören, wie gut sie sind. Die Verstärkung von aussen kann einen positiven Einfluss auf die Selbstwirksamkeitserwartungen von introvertierten Jugendlichen haben. Eine Erkenntnis der Befragung ist nämlich, dass diese bei stillen Kindern als tiefer wahrgenommen wird. Dies kann damit zu tun haben, dass Introvertierte tiefer und länger nachdenken und deshalb mehr Zweifel haben. Es kann aber auch damit zusammenhängen, dass sie aufgrund ihrer Zurückhaltung und stillen Art unterschätzt werden und weniger positive Rückmeldung von aussen erhalten.

### **Vorbereitung**

Beim Thema Bewerbungen und Schnupperlehre ist Vorbereitung sehr wichtig. Berufsberatende bereiten mit ihren introvertierten Klientinnen und Klienten Schnupperlehren und Vorstellungsgespräche gut vor. Sie recherchieren, überlegen sich gemeinsam Fragen sowie Themen, worüber die Jugendlichen sprechen könnten und üben das Vorstellungsgespräch. Denn Vorbereitung ist eine der Stärken von Introvertierten und gibt ihnen auch ein Gefühl von Sicherheit.

## **7 Ausblick**

Die vorliegende Arbeit hatte das Ziel, zu untersuchen, wie introvertierte Jugendliche wirksam beraten werden können. Die Erkenntnisse und mögliche Handlungsempfehlungen wurden im vorherigen Kapitel präsentiert. Diese können Berufsberatenden Anhaltspunkte geben, wie sie introvertierten Jugendlichen – und auch Erwachsenen – in der Beratung begegnen können.

Bei der Interpretation der Ergebnisse ist die Autorin auf einen Zusammenhang zwischen Selbstwirksamkeit und Introversion gestossen. Es wäre interessant, diesem weiter nachzugehen. Hängen die tieferen Selbstwirksamkeitserwartungen von Introvertierten mit ihrem nachdenklichen Wesen zusammen? Oder ist der Grund dafür, in den sozialen Überzeugungen zu suchen? Und wie können die Selbstwirksamkeitserwartungen dieser stillen Kinder gefördert werden?

Es wurde bewusst entschieden Berufsberatende und nicht Jugendliche zu befragen. Die Autorin hatte die Befürchtung, dass die stillen Jugendlichen nicht viel antworten würden.

Dennoch wäre es interessant introvertierte junge Menschen zu befragen, wie sie den Berufswahlprozess erlebt haben und was ihnen geholfen hat. Auch könnten zusätzliche Angebote wie Bewerbungstrainings oder Auftrittskompetenz für introvertierte Jugendliche konzipiert, durchgeführt und in einer Befragung auf ihre Wirksamkeit überprüft werden. Und natürlich wäre es begrüßenswert, die Liste mit Handlungsanweisungen mit weiteren ergänzen zu können. Dazu bedürfte es weiteren Befragungen.

Einige der oben beschriebenen Handlungsempfehlungen wenden Berufs-, Studien- und Laufbahnberatende wahrscheinlich bereits intuitiv so an. Die Erkenntnisse dieser Arbeit sollen aber interessierte Beratungspersonen dazu einladen, sich näher mit dem Thema Introversion auseinanderzusetzen und sich bewusst zu werden, wie viele Stärken in diesen stillen Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen stecken. Je mehr Wissen zu Introversion die Beratenden haben, desto wirksamer können sie diese zurückhaltenderen Menschen beraten und gemeinsam mit ihnen deren stille Schätze heben.

## 8 Literaturverzeichnis

Amrhein, Christine (2020). Die Stärke der Stillen. *Das Schweizer ElternMagazin Fritz + Fränzi* (Juli/August 2020), 54-59.

Asendorpf, Jens B. (2005). Persönlichkeit: Stabilität und Veränderung. In: H. Weber und Th. Rammsayer (Hrsg.): *Handbuch der Persönlichkeitspsychologie und Differentiellen Psychologie*. Göttingen: Hogrefe Verlag, 16-26.

Bardill, Sina (2020). Introvertierte und extravertierte Menschen wirksam beraten. *Panorama* (Oktober 2020), 26-26.

Berndt, Christine (2023). Vom Mauerblümchen zur Partyqueen?. *Tages-Anzeiger* (Ausgabe vom 3. Mai 2023), 34.

Cain, Susan (2012). *Quiet. The Power of Introverts in a World That Can't Stop Talking*. London: Penguin Viking.

Cain, Susan (2017). *Still und Stark. Die Kraft introvertierter Kinder und Jugendlicher* (3. Auflage). München: Goldmann.

Gastreiger, Rosina (2014). *Laufbahnentwicklung und -beratung. Berufliche Entwicklung begleiten und fördern*. Göttingen: Hogrefe Verlag.

Grolimund, Fabian (2014). *Psychologische Beratung und Coaching. Lehr- und Praxisbuch für Einsteiger*. Bern: Verlag Hans Huber.

Herzberg, Philipp Yorck; Roth, Marcus (2014). *Persönlichkeitspsychologie*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

Hirschi, Andras (2008). Kognitive Laufbahntheorien und ihre Anwendung in der beruflichen Beratung.. In D. Läge & A. Hirschi (Hrsg.): *Berufliche Übergänge: Psychologische Grundlagen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung*. Zürich, Münster: Lit Verlag, 9-34.

- Hirschi, Andreas (2020). Berufswahltheorien – Entwicklung und Stand der Diskussion. In T. Brüggemann & S. Rahn (Hrsg.): *Berufsorientierung: Ein Lehr- und Arbeitsbuch* (2. überarb. u. erw. Aufl.). Münster: Waxmann Verlag, 31-42.
- Jung, C.G. (1921): *Psychologische Typen*. Zürich: Rascher & Cie. Verlag.
- Jungo, Daniel; Egloff Erwin (2021). *Berufswahltagbuch. Arbeitsheft*. Bern: Schulverlag plus.
- Kessel, Bertine (2014). Introversion – Coaching mit leisen Menschen in einer lauten Welt. *Zeitschrift für Transaktionsanalyse* (31(3)), 195-204.
- Knafla, Imke; Schär, Marcel; Steinebach Christoph (2016). *Jugendliche stärken – Wirkfaktoren in Beratung und Therapie*. Weinheim, Basel: Beltz Verlag.
- Kruse, Jan (2015). *Qualitative Interviewforschung: Ein integrativer Ansatz* (2. Auflage). Weinheim: Beltz Juventa.
- Kuckartz, Udo; Rädiker, Stefan (2022). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung* (5., überarbeitete Aufl.). Weinheim: Beltz Juventa.
- Löhken, Sylvia (2012): *Leise Menschen – starke Wirkung. Wie Sie Präsenz zeigen und Gehör finden* (4. Auflage). Offenbach: Gabal Verlag.
- Löhken, Sylvia (2014). *Intros und Extros : Wie sie miteinander umgehen und voneinander profitieren*. Offenbach: Gabal Verlag.
- Lord, Wendy (2011). *Das NEO-Persönlichkeitsinventar in der berufsbezogenen Anwendung. Interpretation und Feedback*. Göttingen: Hogrefe Verlag.
- Mruck, Katja; Mey, Günter (2020). *Handbuch qualitative Forschung in der Psychologie: Band 2: Designs und Verfahren*. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Nerdinger, Friedemann; Blickle Gerhard; Schaper, Niclas (2014): *Arbeits- und Organisationspsychologie* (3. vollst. überarb. Auflage). Berlin: Springer Verlag.

- Neuenschwander, Markus P. (2008). Elternunterstützung im Berufswahlprozess. In D. Läge & A. Hirschi (Hrsg.), *Berufliche Übergänge: Psychologische Grundlagen für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung*. Wien: Lit Verlag GmbH, 135-154.
- Nocita, Andrew & Stiles, William B. (1986): Client Introversion and Counseling Session Impact. *Journal of Counseling Psychology* (33 (3)), 235-241.
- Nussbeck, Susanne (2019). *Einführung in die Beratungspsychologie* (4. aktualisierte Auflage). Stuttgart: utb GmbH.
- Otto, Anne (2018). Die Stärke der Stillen. *Psychologie Heute* (02/2018), 19-26.
- Röhner, Jessica; Schütz, Astrid (2020). *Psychologie der Kommunikation* (3. Auflage). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Roth, Wolfgang (2003): *Einführung in die Psychologie C.G. Jungs*. Düsseldorf und Zürich: Walter Verlag.
- Roth, Gerhard; Strüber, Nicole (2020). Emotion, Motivation, Persönlichkeit und ihre neurobiologischen Grundlagen. In: G. Roth, A. Heinz, H. Walter (Hrsg.): *Psychoneurowissenschaften*. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg, 147–180.
- Saum-Aldenhoff, Thomas (2019). Von Extras und Intros. *Psychologie Heute compact* (Heft 57), 20-21.
- Schild, Susanne (2019). *Wie mit einer Brille, mit der du plötzlich klar siehst* (Interview). Zugriff am 3. Juli 2023: <https://www.retosollberger.com/blog/wie-mit-einer-brille/>
- Schreiber, Marc (2008). Ausbildungs- und Berufswahl als Entscheidung. In D. Läge & A. Hirschi (Hrsg.), *Berufliche Übergänge: Psychologische Grundlagen für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung*. Wien: Lit Verlag GmbH, 173-188.
- Specht, Jule (2018). *Charakterfrage. Wer wir sind und wie wir uns verändern* (2. Auflage). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Stafford, Tom (2013). *What makes us extroverts and introverts?* Zugriff am 3. Juli 2023 unter <https://www.bbc.com/future/article/20130717-what-makes-someone-an-extrovert>

Tsan, Jack Y.; Day, Susan X. (2007). Personality and Gender as Predictors of Online Counseling Use. *Journal of Technology in Human Services* (Volume 25, 2007). Binghamton, NY: Haworth Routledge, Taylor & Francis Group, 39-55.

Ustorf, Anne-Ev (2019): Stille Kinder. *Psychologie Heute compact: Still und stark* (Heft 57). Weinheim: Julius Beltz, S. 84-88.

Wehrle, Martin (2019): Introvertierte sollten sich eine Bühne schaffen. *Psychologie Heute compact: Still und stark* (Heft 57). Weinheim: Julius Beltz, S. 74-77.

## **9 Anhang**

Anhang A: Interviewleitfaden.....	58
Anhang B: Codierleitfaden.....	60

## Anhang A: Interviewleitfaden

### Interviewleitfaden

#### Vor dem Interview

- Begrüssung und Dank
- Kurze Vorstellung meiner Person: MAS Weiterbildung am IAP, Masterarbeit
- Thema und Zielsetzungen erklären: Spielt Introversion in der Beratung von Jugendlichen eine Rolle? Wie gehen Beratungspersonen damit um? Was gilt es zu beachten?
- Zeitrahmen: 45-60 Minuten
- Prozess: Audioaufnahme via Aufnahmegerät, nachher wird das Gespräch transkribiert und analysiert
- Hinweis auf Freiwilligkeit und Anonymität

#### Definition von Introversion

- Was verstehst du unter Introversion? Wie definierst du Introversion?
- Wie unterscheidest du zwischen Introversion und anderen möglichen Verhaltensäusserungen wie Desinteresse oder Schüchternheit, die oft mit Introversion gleichgesetzt werden?

#### Relevanz

- Ist die Introversion ein Thema in der Beratung? Sprechen die Jugendlichen das an? Sprichst du es an?

#### Persönlichkeit

- Wie erfasst du die Persönlichkeit von Jugendlichen in der Beratung?
- Wie stellst du in einer Beratung fest, dass ein:e Jugendliche:r introvertiert oder extravertiert ist?
- Wie wird Introversion bei Jugendlichen abgeklärt? Tests? Erfragen? Welche Fragen?

#### Interessen

- Wie holst du die Interessen – Beruf und Freizeit – von Jugendlichen in der Beratung ab?

#### Ressourcen/Stärken

- Wie erfragst du die Stärken von jugendlichen Klient:innen?
- Wie bei introvertierten Jugendlichen?

### Kommunikation/Beratungsgespräch

- Worauf achtest du in der verbalen Kommunikation mit introvertierten Jugendlichen?
- Wie sprichst du Unangenehmes, Irritierendes (wie fehlendes Engagement bei der Lehrstellensuche, Noten, Berufswahlreife) an?

### Hilfsmittel

- Welche Hilfsmittel (z.B. Visualisierungen, Gefühlsmonster) setzt du in der Beratung von introvertierten Jugendlichen ein?
- Wie setzt du den FIT bei introvertierten Jugendlichen ein?

### Chancen

- Was können introvertierte Jugendliche deiner Erfahrung nach besonders gut?

### Beratungsbeziehung

- Wie holst du introvertierte Jugendliche gut ab? Was hilft sie anzusprechen?

### Deutungen

- Wie merkst du, dass sich ein:e introvertie:r Jugendliche:r sich gerade überfordert fühlt?

### Herausforderungen?

- Wo siehst du die Herausforderungen in der Beratung von introvertierten Jugendlichen?
- Wie reagierst du, wenn sich ein:e introvertie:r Jugendliche:r sich gerade zurückzieht?
- Wie ermutigst du introvertierte Jugendliche ihre Komfortzone zu verlassen oder auszudehnen?
- Welche Bewerbungstipps gibst du introvertierten Jugendlichen mit auf den Weg?

### Schlussfragen

- Was ist bei der Beratung von introvertierten Jugendlichen besonders zu beachten?
- Wo verortest du dich auf der Skala von Introversion – Extraversion?

## Anhang B: Codierleitfaden

Hauptkategorie (HK)	Unterkategorie (UK)	Kodierung	Beispielzitat
Methoden und Arbeitsmittel	Interessen	Aussagen darüber, wie die Interessen von Jugendlichen in der Beratung abgeholt werden.	«Auch Fragen stellen. Mit der Gefahr, dass manchmal nicht so viel kommt.»  «Also mit den FIT-Fotos, das ist nach wie vor ein uraltes aber immer noch bewährtes Mittel.»
Methoden und Arbeitsmittel	Stärken	Aussagen darüber, wie Stärken von Jugendlichen in der Beratung erfragt werden.	«Es ist dann aber eher auch eine Diskussion über Stärken und Schwächen. Und Beispiele, wo sie das zeigen konnten.»
Methoden und Arbeitsmittel	Persönlichkeit	Aussagen dazu, wie die Persönlichkeit und Introversion von Jugendlichen in der Beratung erfasst wird.	«Eigentlich meistens so aus dem Gespräch heraus. Also ich bin jetzt nicht so ein Fan von den diversen Persönlichkeits-tests, die wir haben.»  «Nein, ich mache keine Tests.»  «Ich habe das Gefühl, dass man das relativ schnell merkt. Also rein vom Auftreten her, Körperhaltung, Blickkontakte, Verhalten im Gespräch.»
Methoden und Arbeitsmittel	Hilfsmittel	Erfragung von Hilfsmitteln, welche Hilfsmittel (in der Beratung von introvertierten Jugendlichen eingesetzt werden.	«Bilder vereinfachen das Reden.»
Beratungsbeziehung	Kommunikation	Erfassen, worauf Beratungsperson in der Kommunikation mit introvertierten Jugendlichen achten	«Ich vermute, dass die Kommunikation mit Introvertierten langsamer ist.»

Beratungsbeziehung	Überforderung feststellen	Aussagen darüber, wie Beratungspersonen feststellen, dass sich introvertierte Jugendliche gerade überfordert fühlen	«Körperhaltung, Blickkontakt, blockierte Kommunikation, Freudlosigkeit, Zumachen, ich glaube, das spürt man schon.»
Beratungsbeziehung	Beziehung aufbauen	Aussage dazu, wie Beratungspersonen die Beratungsbeziehung mit introvertierten Jugendlichen gestalten und wie sie abholen.	«Also introvertierte Personen brauchen vielleicht manchmal ein bisschen mehr Zeit, um mit jemandem Vertrauen zu fassen oder so oder sich mit jemandem wohlfühlen.»
Beratungsbeziehung	Unangenehmes ansprechen	Aussagen darüber, wie Beratungspersonen Unangenehmes oder Irritierendes in der Beratung von introvertierten Jugendlichen ansprechen.	«Bei Introvertierten, bei ihnen bin ich vielleicht etwas vorsichtiger, etwas dezenter vielleicht.»
Beratungsbeziehung	Eltern	Aussagen darüber, wie wichtig die Eltern im Beratungssetting sind und welche Rolle sie spielen.	«Weil in der Regel übernimmt dann der Elternteil das Gespräch.»
Herausforderungen	Herausforderungen generell	Aussagen dazu, wo Beratungspersonen die Herausforderungen in der Arbeit mit introvertierten Jugendlichen sehen.	«Ja, ich glaube schon, dass alle Informationen hervorkommen. Das ist halt ein bisschen einfacher bei Extravertierten.»
Herausforderungen	Rückzug	Aussagen dazu, wie Beratungspersonen auf Rückzug reagieren.	«Ich versuche dann mit ihnen in Bewegung zu kommen.»
Herausforderungen	Komfortzone ausdehnen	Erfassung, wie Beratungspersonen Jugendliche ermutigen ihre Komfortzone auszudehnen.	«Ja, ich probiere dann oft auch Visionen aufzuzeigen, Möglichkeiten aufzuzeigen, in die Zukunft zu schauen.»
Berufswahl	Bewerbungstipps	Erfassung von Bewerbungstipps für introvertierte Jugendliche	«Also das Vorstellungsgespräch gut vorzubereiten.»
Berufswahl	Chancen und Stärken	Erfassung, was Introvertierte besonders gut können.	«Zuhören, beobachten, dort sind sie richtige Profis drin.»

Berufswahl	Relevanz	Erfassung der Relevanz des Themas Introversion in der Beratung	<i>«Also ich spreche es konkret an, wenn es darum geht um Berufe.»</i>
------------	----------	---	--