

Mach, was du kannst

Do What You Are Strong at

Interview¹⁾ mit Aljoscha Neubauer

Themenschwerpunkt Gastbeitrag

Univ.-Prof. Dr. Aljoscha Neubauer ist Leiter des Arbeitsbereichs für Differentielle Psychologie an der Karl-Franzens-Universität in Graz und er hat mit uns über einen seiner Forschungsschwerpunkte, die Begabungen, gesprochen.

Univ.-Prof. Dr. Aljoscha Neubauer is head of the Department for Differential Psychology at the Karl-Franzens-University in Graz and he spoke to us about one of his research areas: talents.

Hallo Herr Dr. Neubauer, vielen herzlichen Dank, dass Sie sich Zeit für ein Interview mit der PiO nehmen. Wie war Ihre Vortragsreise, von der Sie erst seit Kurzem wieder retour nach Graz gekommen sind, und welche Themen hatten Ihre Vorträge, ich vermute einmal, die hatten mit Ihren aktuellsten Arbeiten zu tun?

Guten Tag, bei der Vortragsreise hatte ich zwei verschiedene Themen: Der erste Vortrag war über die dunkle Triade der Persönlichkeit. Was gerade ein sehr heißes Eisen in der Persönlichkeitsforschung ist und im Zusammenhang mit Führungspersönlichkeiten stand. Der andere Vortrag war zu meinem klassischen Thema Begabung und zu meinem neuesten Buch.

Ihr klassisches Thema Begabung und Ihr Buch „Mach, was du kannst – Warum man seinen Begabungen folgen sollte und nicht nur seinen Interessen“ – können Sie dazu Näheres erläutern, bitte? Soweit ich das in einer kurzen Vorab-Recherche erfasst habe, geht es darin ja um Begabung und Interessen, sollte man diese trennen oder vereinen?

Eigentlich sollte man sie vereinen. Der zentrale Punkt ist, dass die landläufige Annahme, man würde sich ja ohne-

dies für das interessieren, wofür man begabt ist, eben gar nicht stimmt. Sondern wir wissen, dass Interessen und Begabungen erstaunlich gering zusammenhängen. Und wir wissen, dass Begabungen mit dem späteren beruflichen Erfolg höher korrelieren als Interessen. D. h. Interessen sind nicht unwichtig, aber Begabungen – und das ist die zentrale These, die ich in dem Buch vertrete – Begabungen sind wichtiger.

Weil Begabungen zudem lebenslang stabiler sind. Viele Untersuchungen zeigen, dass Begabungen, wenn man sie einmal ausentwickelt hat mit 17, 18 Jahren etwa, ziemlich stabil sind.

Begabung heißt vor allem Lernfähigkeit. D. h. wenn ich etwas mache, was meiner Begabung entspricht, dann fällt es mir einfach leichter in dem Bereich Neues zu lernen und letztlich sind wir alle auch daran interessiert, uns zu optimieren und unnötigen Aufwand zu vermeiden, also effizient zu sein.

Und die Chance effizient zu lernen ist größer, wenn man über seine Begabungen Bescheid weiß und diese einsetzt. Durch die Tatsache, dass Begabungen und Interessen so gering zusammenhängen, kann es sein, dass bei einem Teil der Menschen die Interessen in eine ganz andere Richtung gehen als die Begabungen. So kann es passieren, dass sie dann vielleicht in Berufen oder Berufsausbildungen landen, die nicht besonders gut oder auch gar nicht zu ihren Begabungen passen. Was sich dann negativ auf den beruflichen Erfolg und auch auf die berufliche Zufriedenheit auswirken kann.

Neben Begabungen und Interessen gibt es noch ein drittes Bestimmungsstück, das ich bisher noch nicht erwähnt habe: die Persönlichkeit. Natürlich sollte der spätere Beruf auch zur Persönlichkeit z. B. im Sinne der „Big Five“ passen. Es gibt diese fünf großen Persönlichkeitsmerkmale: Extraversion, Verträglichkeit, Gewissenhaftigkeit, emotionale Stabilität versus Labilität und Offenheit. Auch hier haben wir viele Befunde, dass nicht jede Persönlichkeit für jeden Beruf geeignet ist. Im Buch

gebe ich eine Zusammenfassung der wichtigsten Befunde dazu, also mit welcher Persönlichkeit und mit welchen Begabungen man in welchen Berufen erfolgreich und glücklich werden wird. Damit gleichsam der Beruf zur Berufung wird.

Interessen sind manchmal auch dadurch fehlgeleitet, dass wir uns ja vielfach auch in einer Blase bewegen und von vornherein vielleicht gar nicht alle Karrierewege oder beruflichen Möglichkeiten in Betracht ziehen.

Zu den Begabungen präsentiere ich im Buch auch ein eigenes Begabungsmodell, das wir in einem mehrjährigen Projekt entwickelt haben. Idealerweise empfehle ich – auch im Sinne unseres Berufsstandes –, dass man sich Psycholog*innen als Berufsberater*innen sucht, die diese 3 Bereiche Begabung, Persönlichkeit und Interessen erfassen bzw. testen, und mit denen man auch allfällige Widersprüche zwischen diesen Bereichen aufarbeiten kann, um letztlich zu einer befriedigenden Karriere- bzw. Berufswahl zu kommen.

Als das vielleicht markanteste Beispiel einer interessenbedingten Fehlorientierung nenne ich gerne den MINT-Bereich: Warum interessieren sich so wenige junge Frauen für die MINT-Fächer? (Anmerkung: Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) Es gibt gerade in diesem Bereich sehr viele Stereotype und Vorannahmen, wie z. B. Frauen oder Mädchen können das nicht so gut usw. Das ist aber aus der Begabungsforschung überhaupt nicht begründbar.

Frauen sind für diese Bereiche im Mittel gleich begabt wie Männer; es gilt also, solche Stereotype aufzubrechen und außerhalb seines engeren Interessensbereiches zu suchen; ggf. sich von den Einflüssen des engeren Bekannten- und Verwandtenkreises zu lösen und seine Berufswahl nicht primär darauf zu begründen, was z. B. die Eltern oder die besten Freund*innen einem raten. Klassisch ist das ja unter anderem in Bereichen wie Medizin und Pharmazie: Vater und/oder Mutter sind Arzt, also soll das Kind auch Arzt werden. Oder weil es eine Familien-Apotheke gibt, soll das Kind Pharmazie studieren.

Wenn das begabungsmäßig nicht passt, dann kann es eine Quälerei sein. So gibt es halt oft Grundannahmen, die man hinterfragen kann. Am besten ist es meines Erachtens, wenn man versucht, auf Basis einer fundierten psychologischen Diagnostik dieser drei Bereiche Begabungen, Persönlichkeit und Interessen zu einer fundierten Entscheidung zu kommen.

Das hört sich alles bereits sehr schön und vor allem auch praxisorientiert an. Jetzt stellt sich mir aber noch die Frage: In welchem Alter setzt man bei dem Ganzen an? Breits in der Volksschule, in der Mittelschule oder wann dann?

Immer mehr Bundesländer haben hier Angebote und bieten schon für 13- bis 14-jährige Talente-Checks an.

Hier in Graz gibt es das „Talentcenter Steiermark“ und andere Bundesländer haben ähnliche Einrichtungen.

Hier geht es darum, denjenigen eine Hilfestellung und Entscheidungsgrundlage zu liefern, die sagen: Ich möchte einen Lehrberuf ergreifen, aber welchen? Oder aber: Ich weiß nicht, soll ich einen Lehrberuf ergreifen oder soll ich eher weiter in die Schule gehen und damit auf ein Studium abzielen. Für junge Menschen, die sich diese Fragen stellen, ist eine Testung im Alter von 13 bzw. 14 Jahren durchaus angebracht. Denn die Forschung zeigt, dass sich in diesem Alter die Begabungsstruktur einerseits und die Persönlichkeit andererseits schon weitgehend stabilisiert haben. In dem Alter kann man also schon ganz gute Vorhersagen machen, wofür jemand später einmal geeignet sein könnte. Der andere Zeitpunkt ist natürlich dann im Alter von 17-18 Jahren, wenn die Entscheidungsfindung für die Zeit nach der Matura ansteht. Da können neben dem Einstieg ins Berufsleben auch andere Einrichtungen als Universitäten in Frage kommen, Fachhochschulen, Kollegs. Aber auch für ältere Erwachsene kann es sinnvoll sein, sich professioneller Hilfe und einer Begabungs-, Persönlichkeits- und Interessensdiagnostik zu unterziehen. Immer mehr Menschen wollen oder müssen sich heute umorientieren; vor allem auch, da immer mehr klassische Berufsbilder verloren gehen. Es entstehen neue Berufsbilder und gerade für ältere Menschen macht es sogar noch mehr Sinn, über seine Begabungen Bescheid zu wissen.

Denn wir wissen auch, dass mit dem Alter das Lernen immer schwieriger wird; und Begabung heißt letztlich Lernfähigkeit. Wenn ich für etwas begabt bin, lerne ich in dem Bereich einfach schneller und effizienter.

Hinzu kommt, dass Interessen ziemlich instabil sein können. Auch deshalb macht es Sinn, sich mehr an seinen Begabungen zu orientieren, als an seinen Interessen. Ein Interesse kann sich ja auch entwickeln, wenn man merkt, dass einem etwas besonders leicht von der Hand geht.

Schließlich würde ich auch hinterfragen, ob man alle seine Interessen in seinem Beruf verfolgen muss. Manche Menschen interessieren sich vielleicht auch für etwas und sagen: Trotzdem mache ich das jetzt nicht zum Beruf, z. B. weil dort vielleicht die Verdienstmöglichkeiten beschränkt sind.

Der erfolgreiche Anwalt, der eigentlich lieber Kfz-Mechaniker geworden wäre, hat trotzdem das Jus-Studium gewählt, damit er sich später sein teures Oldtimer-Hobby leisten kann. Viele Interessen kann man ja auch außerhalb des Berufs verfolgen.

Bestätigt wurde das kürzlich durch eine empirische Studie zum Zusammenhang zwischen Berufserfolg und Interessen, die gezeigt hat, dass in verschiedenen Berufen oft Menschen mit ganz unterschiedlichen Interessen vertreten sind und dort trotzdem sehr erfolgreich sind. Interessen werden also in Relation zu den Begabungen oft überbewertet. Metaanalysen zeigen das Gegenteil: Begabungen korrelieren deutlich höher mit dem Berufserfolg als die Interessen.

**Jetzt wollte ich noch etwas fragen:
Die Leser*innen haben bereits einiges über
Begabung, Persönlichkeit und Interessen gehört.
Sie haben es selbst bereits kurz erwähnt, Stichwort
Diagnostik. Interessen kann man leicht erfragen
und für Persönlichkeit gibt es auch bereits Tests.
Wie sieht das bei Begabung konkret aus?**

Bei Begabungen ist es nicht ganz so einfach. Zum einen gibt es die kognitiven Begabungen, die sind mit Intelligenztests gut erfassbar, zum anderen gibt es auch die sozialen Begabungen und Skills, für die es keine vergleichbar reliablen und validen Testverfahren gibt.

Allerdings gibt es inzwischen aus dem Bereich der Erforschung der sogenannten emotionalen Intelligenz doch einige Tests, die ganz gut funktionieren. Aber neben emotionalen und sozialen Begabungen gibt es in meinem Modell noch weitere Talentbereiche, die weniger leicht mit konventionellen Tests zu diagnostizieren sind (z. B. Kreativität oder naturkundliche oder ästhetische Begabungen). In diesen Bereichen gilt wohl eher: Probieren geht über Testen. Da sollte man Praktika, Internships, Schnupperlehre etc. machen und Feedback von Expert*innen einholen.

Denn Rückmeldung von unabhängigen Personen spielt eine nicht unbedeutende Rolle, z. B. auch um den Dunning-Kruger-Effekt zu vermeiden. Dieser beschreibt das Phänomen, dass Menschen dazu neigen, sich dort zu überschätzen, wo sie eine Schwäche haben. Dieser Effekt wurde in den 90er-Jahren von den beiden namensgebenden amerikanischen Psychologen beschrieben.

Sie haben dieses Buch also mit all Ihren Erfahrungen und ihrem Forschungswissen angereichert, um dies der breiten Masse zugänglich zu machen. Was ist das übergeordnete Ziel dahinter? Abgesehen davon, dass Eltern sich Gedanken über die Förderung und Zukunft ihrer Kinder machen.

Es sind natürlich vor allem Eltern, die an dieser Thematik interessiert sind, das stimmt. Aber ich habe laufend Einladungen zu Vorträgen, zum Teil auf Berufsinformationstagen, von Berufsberater*innen, Berufsfortbildungsveranstaltungen, auch beim BÖP. Ziel dahinter ist es, diesen Ansatz, diese Idee und das dazugehörige Wissen weiterzutragen, das schließt natürlich auch Psycholog*innen ein. Da diese Expert*innen sind und diese das Wissen adäquat anzuwenden wissen sowie weiterzuvermitteln. Es ist ein Thema, das die meisten Menschen direkt oder indirekt betrifft.

Ich finde zudem Psychologie immer dann besonders interessant, wenn man es mit kontraintuitiven Phänomenen zu tun hat. Wo die Alltagsannahme, nämlich hier: Wir interessieren uns für das, was wir gut können; wenn also diese alltagspsychologische Annahme falsch ist, wie wir jetzt aus vielen empirischen Studien und vor

allem aus Metaanalysen wissen. Hinzu kommen, das habe ich noch nicht erwähnt, weitere Metaanalysen aus den letzten Jahren, welche zeigen, dass die Selbsteinschätzung von Begabungen, Kompetenzen, Fertigkeiten erstaunlich gering mit den tatsächlichen Fähigkeiten korreliert. Die Zusammenhänge sind im Mittel nur 0.3 und dementsprechend in einigen Bereichen sogar z. T. deutlich geringer, manchmal sogar nahe Null. Und das hat man nicht nur im kognitiven Bereich gefunden, sondern z. B. auch im Sport, in künstlerischen Bereichen und in diversen berufspraktischen Kompetenzen. Es ist schon erstaunlich, dass Menschen in der Einschätzung ihrer Fähigkeiten so ungenau sind.

So wie ich das interpretiere, hat diese Metaanalyse, von der Sie sprechen, gezeigt, dass hier Unterstützung in Hinblick auf Entscheidungsfindung für die Wahl von Ausbildung wie Beruf sinnvoll und angebracht ist. Was natürlich erklärt, warum Begabung und Ihre Forschungen in diesem Bereich so bedeutend für die Praxis sind. Inwiefern habe ich das richtig erfasst?

Richtig, genau die jüngste Metaanalyse zu dem Thema war der ursprüngliche Auslöser für mein Buch; sie wird dementsprechend auch recht ausführlich behandelt. Außerdem entstand im Zuge meiner eigenen Forschungsarbeiten der letzten 10 Jahre ein Begabungsmodell, welches auch konkrete Berufsbilder beschreibt bzw. aus Beschreibungen von Berufsbildern abgeleitet ist. Wir haben dafür mehrere Berufsdatenbanken (wie DISCO oder bic.at) semantisch in Beurteilungsstudien an Expert*innen analysiert, eben im Hinblick auf Begabungs- und Persönlichkeitsbegriffe, die aber zumeist wenig systematisch, oft auch extrem spezifisch sind. Wir haben versucht, diese in einer einheitlichen Taxonomie zu systematisieren.

Die Berufsdatenbanken sagen da z. B.: Ein Dachdecker braucht „Trittsicherheit“. Jetzt kann man natürlich nicht sagen, Trittsicherheit ist eine Fähigkeitsdimension für sich, also muss man das systematisieren, und wir haben das über verschiedene Studien dann systematisiert; z. B. Trittsicherheit einer allgemeinen Kategorie körperlich-kinästhetischer Begabung, wie sie auch schon bei Howard Gardner postuliert wurde, zugeordnet. Es ging also darum, homogene Cluster zu bilden und daraus dann jenes Begabungsmodell zu entwickeln, das im Buch vorgestellt wird.

Letztlich geht es um die Frage: Welche Begabungen, Kompetenzen, Skills und welche Persönlichkeitsmerkmale braucht man für welche Berufe? Das ist gleichsam eine Ableitung aus der Praxis für die Praxis.

Im Buch sind auch ein paar Selbsttests enthalten, die gleichsam als „Appetizer“ dienen sollen: Was kann ich? Was interessiert mich? Wie ist meine Persönlichkeit? Sie können aber nicht eine fundierte Diagnostik dieser Bereiche durch Psycholog*innen ersetzen.

Als abschließende Frage, würde mich und bestimmt auch die Leser*innen interessieren, wie es zu der Thematik gekommen ist bzw. wie Sie dazu gekommen sind, Herr Dr. Neubauer? Was fasziniert Sie daran besonders?

Eigentlich komme ich von der Intelligenzforschung und habe mich schon die letzten 30 Jahre mit dem Thema Begabungen allgemein beschäftigt. Ursprünglich hauptsächlich mit klassischer kognitiver Intelligenz und dann bin ich immer mehr in alternative Begabungsbereiche hineingegangen. So habe ich auch eine Zeitlang zur sogenannten emotionalen Intelligenz geforscht und in den letzten 10 Jahren auch verstärkt zur Kreativität.

Und dann reizt es mich auch besonders, falsche Vorurteile und „Common Sense“-Annahmen zu hinterfragen und auf Basis solider Empirie dann auch in populärwissenschaftlicher Publikationsform zu korrigieren. Dazu gehört auch, die fehlerhafte Annahme, dass Intelligenz eigentlich unwichtig sei, zu korrigieren; dazu hatte ich zuvor ja auch zwei Bücher, gemeinsam mit Elsbeth Stern von der ETH Zürich, geschrieben. Tatsächlich gibt es kaum andere psychologische Tests, die so valide sind wie Intelligenztests und die, auch zeitlich gesehen, so langfristige Vorhersagen erlauben, wie Intelligenztests.

Dabei geht es aber selbstverständlich nicht nur um den IQ, sondern vielmehr um die individuelle Begabungsstruktur, d. h. ob man eher mathematisch, visuell-räumlich oder sprachlich begabt ist; und dass man das für seine Karriereplanung mitberücksichtigt.

Schließlich ist es immer noch eine besondere Herausforderung für die Psychologie Tests für andere Begabungsbereiche, wie emotionale Intelligenz und Kreativität, zu entwickeln. Da gibt es schon einige vielversprechende Ansätze.

Welche Bereiche sind denn noch völlig unerforscht?

Also z. B. naturkundliche Intelligenz oder die ästhetische Begabung. Aus den Analysen der Berufsdatenbanken ist auch herausgekommen, dass es ein Cluster einer Art ästhetischer Begabung gibt. Das umfasst ein Verständnis für ästhetische Zusammenstellungen in Form, Farbe usw. Das man z. B. in der Modebranche, in der Kosmetik oder wo Friseure*innen usw. tätig sind, braucht, aber auch im Möbeldesign oder in dem eher neuen Berufsbild des „home staging“. Und es ist mir nicht bekannt, dass es Tests dafür gäbe. Das wäre auch eine Herausforderung für die Forschung.

Da ich keine weiteren Fragen notiert habe, möchte ich mich an dieser Stelle bei Ihnen bedanken für Ihre Zeit und den Einblick, den Sie unseren Leser*Innen in ein

bedeutendes Thema gewährt haben, das jeden betrifft, egal ob in Hinblick auf die Vergangenheit, Gegenwart oder Zukunft. Vielen herzlichen Dank noch mal und auf Wiedersehen, Herr Dr. Neubauer.

Ich danke auch für die Einladung zum Interview. Es war mir eine Freude. Auf Wiedersehen.

Kontakt

Univ.-Prof. Dr. Aljoscha Neubauer

Präsident der Österreichischen Gesellschaft für Psychologie (ÖGP), Leiter des Arbeitsbereichs Differentielle Psychologie an der Karl-Franzens-Universität Graz

President of the Austrian Society of Psychology, Head of Differential Psychology Unit Karl-Franzens-University Graz

Institut für Psychologie
Universität Graz
Universitätsplatz 2
A-8010 Graz
Telefon: +43 (0)316 3805124
Fax: +43 (0)316 3809811
<https://psychologie.uni-graz.at/de/dips/>
<https://aljoscha-neubauer.com>



© Christian Wind

¹⁾ Anmerkung der Redaktion: Das Interview für dieses Themenheft wurde bereits im Mai 2019 mit Univ.-Prof. Dr. Aljoscha Neubauer geführt.