

Gå-hjem møde 31. marts

På mødet kan deltagerne opleve, hvordan man kan bruge typologien til at forstå sig selv, sine kollegaer og sine venner. Deltagerne får også en forståelse for:

- hvorfor man kan have svært ved visse typer af opgaver
- hvordan forskellige persontyper foretrækker at kommunikere
- hvordan vi kan have en klar og konstruktiv kommunikation og formidling med hver enkelt persontype
- hvilke måder vi kan differentiere vores kommunikation og formidling på til hver enkelt persontype.
- hvordan du bruger dig selv bedst muligt, nu hvor du kender din type bedre
- hvordan vi imødekommer de forskellige persontyper i vores kommunikation og formidling.

Oplægsholder er chefkonsulent *Fredi Falk Vogelius*, der er kendt fra sine oplæg om De 7 Gode Vaner.

Mødet er arrangeret af Pharmadanmark – Privat
Læs mere og tilmeld dig på www.pharmadanmark.dk

Begreberne ekstrovert og introvert

stammer fra Jungs Typologi. Typologien er en metode til at forstå sig selv og andre. Carl Gustav Jung skrev sin teori om typologi, der blev publiceret på engelsk i et af hans hovedværker, "Psyko-logiske typer" fra 1923. Jungs typologi er hovedsagelig et produkt af praktisk erfaring, og den kan få os til at forstå nogle af de forskellige måder, som mennesker tænker og handler på.

● Af Christian K. Thorsted

De introverte overses på arbejdspladsen

Det er et kæmpe problem, at arbejdspladserne i dag overser de introvertes særlige styrker og derfor taber nogle af fremtidens vigtigste kompetencer på gulvet. Det mener chefkonsulent Fredi Falk Vogelius, som i slutningen af måneden taler om ekstroverte og introverte typer på et gå-hjem møde i Pharmadanmark.

Det moderne samfund hylder de ekstroverte idealer, og man skal derfor helst være aktiv, dynamisk og udadvendt som type. De talende og sociale bliver opfattet som de dygtigste, og den karismatiske leder som den kloge. Men de introverte rummer andre kvaliteter, som der er lige så meget brug for på arbejdsmarkedet, mener Fredi Falk Vogelius, som har speciale inden for bl.a. coaching og persontypetest.

»De stille talenter og de indadvendtes potentiale tabes på gulvet, fordi ingen rigtig regner dem for noget. Det er et problem for de stille typer, der får svære ved at finde rum og plads til den eftertanke og refleksion, som er deres kendetegn og styrke. Det er et kæmpe pro-

blem, at arbejdspladserne i dag overser de introvertes særlige styrker og derfor taber nogle af fremtidens vigtigste kompetencer på gulvet,« siger Fredi Falk Vogelius.

Han forklarer, at der er stor forskel på at være ekstrovert og introvert. Ekstroverte bruger meget tid sammen med andre mennesker og kommer let til at føle sig ensomme, når de er alene. Det er samværet, der er i fokus og her, de henter energi.

»De er gode til det sociale samspil og yder bedst på jobbet, når de arbejder sammen med andre. De vil helst have døren åben ind til deres kontor, så de kan følge med i livet udenfor. De snakker mere end introverte og er hurtige til at

finde ud af, hvad de kan lide og ikke kan lide,« uddyber han.

Introverte søger derimod mere indad og er meget optagede af at finde formål og motiv bag handlinger.

»De er ofte længere tid om at komme på banen i sociale sammenhænge og arbejder som regel bedst alene. Introverte trives godt i eget selskab og har brug for tid alene for at genoplade efter at have deltaget i socialt samvær.«

Åbne kontorer stresser

Fredi Falk Vogelius påpeger, at den fysiske indretning af arbejdspladsen har stor betydning for, om introverte kan yde det optimale og trives i deres arbejde. Den udbredte tendens med åbne kontorlandskaber uden vægge, uden mulighed for at arbejde uforstyrret, og hvor man hele tiden bliver afbrudt, er gift for de introverte. Samtidig er der de sidste årtier opstået en ekstrem forkærlighed for gruppeprocesser og for at arbejde i teams.

»De åbne kontorer virker for det første utroligt stressende på mange introverte,



som har brug for ro og for at kunne arbejde alene. Men det er der ikke ret meget plads til i organisationer i dag. Det betyder, at vi har en stor gruppe mennesker gående, som befinder sig i omgivelser, der virker trættende og anstrengende. Derfor yder mange introverte slet ikke det optimale. Et hav af forskningsanalyser viser også, at arbejde i åbne kontorer nedsætter produktiviteten, og studier har i årevis påvist, at mange faktisk producerer langt flere idéer alene frem for i grupper,« forklarer Fredi Falk Vogelius.

Mange fordomme

Ekstroverte har fordomme om introverte og omvendt, og det kan ifølge Fredi Falk Vogelius være ødelæggende for samarbejdet på arbejdspladsen.

»Den enes måde at være i verden på er ikke bedre end den andens. Det er "bare" forskellige måder at være på,« siger han.

Når introverte er mere indadrettede, betyder det også, at de ofte er længere tid om at komme på banen i sociale sam-

menhænge, og at de derfor af de ekstroverte tit bliver betragtet som langsomt opfattende eller distræte.

»Men det er kun den ekstroverte fortolkning, for introverte rummer en dybde og en intensitet, som kan bidrage til indholdsrige og meget meningsfulde samtaler. Ekstroverte kan opfattes som overfladiske af introverte, fordi de er gode til smalltalk og trives med mange mennesker omkring sig, men man behøver ikke være overfladisk, fordi man er ekstrovert. Ekstrovertes følelsesliv kommer bare til udtryk på en anden måde, end en introvert viser sit.«

Forskellig ledelsesstil

Han fortæller, at forskellen på ekstroverte og introverte også ses tydeligt i deres ledelsesstil.

»Den stille leder er mindre dramatisk i sin ledelsesstil. Han eller hun er god til roligt at fokusere på, hvad en given situation virkelig kræver, frem for at træffe hurtige beslutninger. Stille ledere har ikke samme smittende udadvendte form,

når de omgås medarbejdere, og de sætter ikke sig selv så meget i centrum,« siger Fredi Falk Vogelius

Men der er brug for både introverte og ekstroverte ledere i alle organisationer.

»Ledelsesopgaven bliver i dag mere og mere kompleks, og det kunne være en fordel for mange store virksomheder at splitte ansvaret op efter de to typer, som da fx Facebooks CEO, Mark Zuckerberg, der selv er introvert, i 2008 helt bevidst udpegede Sheryl Sandberg som COO for at få hende til at varetage de mere udadvendte funktioner på direktionsgangen,« fortæller Fredi Falk Vogelius.

Han fastslår, at man som introvert er nødt til at kunne beherske nogle ekstroverte sider og omvendt. Man skal fx kunne samarbejde og en gang imellem træffe hurtige beslutninger.

»De ekstroverte skal også kunne arbejde eftertænksomt for sig selv og kunne koncentrere sig om at skrive et memo og foretage en analyse.« ●