



Orientierung & Begleitung – Interview mit Pascal Helfer (28.11.2019)

Pascal Helfer, Bildungsmanager und Smart Economy Trainer der WKS KV Bildung, über die Crux mit der Jobwahl.

Wie stellt man fest, ob man vielleicht am falschen Ort arbeitet?

Pascal Helfer: Das Leben zeigt es einem ein paar Mal auf, wenn die Frage der Job- oder Berufsorientierung ein Thema ist – spätestens, wenn man zum dritten Mal merkt, dass der Chef sehr ähnlich ist oder die Unternehmenskultur wieder nicht stimmt. Als Reaktion darauf erneut zu kündigen ist hier bestimmt nicht angesagt, da die meisten sich oft wieder in eine ähnliche Situation bringen, ohne es selbst wahrzunehmen. In solchen Momenten gilt es inne zu halten, denn vor dem Mut zur Veränderung braucht es ein wenig Musse: Man sollte sich zurücknehmen und sich den Raum geben, um herauszufinden, was einem wichtig im Leben ist, was einem sinnvoll erscheint und was einen selbstwirksamer macht.

Das klingt irgendwie nach romantisch verklärter Selbstverwirklichung, oder?

Im Gegenteil: In Zukunft können wir es uns kaum noch leisten, sich diese Gedanken nicht zu machen. Wer gestern eine neue Stelle antreten wollte, ohne zu wissen, weshalb gerade diese Firma oder warum gerade diese Tätigkeiten einem Spass machen, konnte schon damals in Vorstellungsgesprächen nicht überzeugen. Durch die digitale Transformation formt sich eine bereits heute spürbar neue Arbeitswelt, die weit über den oft zitierten Fachkräftemangel hinausgeht. In Zukunft werden Mitarbeitende gesucht, die vor allem mit Ungewissheit umgehen können, sich permanent neue Kompetenzen aneignen wollen und mit unternehmerischem Flair gemeinsam mit anderen Menschen ein Unternehmen mitverändern helfen. Wer sich hier selbstbewusst, und dabei meine ich nicht überheblich, in Bezug auf die eigenen Werte und Interessen positionieren kann, wird doppelt im Vorteil sein: Erstens erzeugt man durch integriertes Auftreten eine höhere Resonanz beim Gegenüber und zweitens entsteht ein gemeinsam höheres Verständnis, was einem Spass macht. Passen die Interessen (Wollen) mit dem Angebot (Dürfen) überein, wird ein besseres Fundament für eine neue Anstellung gelegt.

Warum wissen so viele Leute nicht, was oder für wen sie arbeiten möchten? Der Hauptgrund liegt vor allem in der fehlenden Selbstkenntnis. Deshalb orientiert man sich zu sehr an der Aussenwelt. Man steht dann wie in einem Dschungel. Umgeben von Pflanzen und Bäumen – jede und jeder steht für ein Jobinserat oder eine Weiterbildung – sind Suchende oft der Meinung, sie müssen alle abklappern und schauen, was zu ihnen passt. Doch damit nicht genug: Im Dschungel gibt es auch Affen, die permanent schreien «Mach dies!», «Nein das!». Sie meinen es gut mit einem, doch die Ablenkung ist garantiert. Wenn ich aber die Menschen in Beratungsgesprächen frage, was ihnen den analog zum Dschungel bei ihrer Orientierung der beruflichen Laufbahn helfen würde, wenn sie keinen Weg vorgepflastert finden, keinen Wegweiser sehen und keinen Plan in den Händen halten und Tipps von aussen nicht stimmig wirken, so erhalte ich oft dieselbe Antwort: Ein Kompass. Und genau hier gilt es anzusetzen; im Bewusstsein werden, dass jeder Mensch über eigene innere Kompass verfügt, die einem die Richtung vorgeben können.

Was meinen Sie konkret mit dem «inneren Kompass»?

Wir haben deren drei in uns. Zum einen sind dies die Visionen und Träume, die sich im Verlaufe des Lebens immer wieder zeigen. Menschen, die beispielsweise schon von klein auf eine klare Vorstellung von einem eigenen Geschäft haben, sind Unternehmertypen und werden dies entweder konkret umsetzen oder als Führungspersonen in grösseren Unternehmen tätig sein. Der Kompass «Visionen und Träume» ist bei vielen Suchenden aber sehr diffus oder zeigt sich sehr spät. So auch bei mir (lacht): Meine erste wahre berufliche Vision hatte ich erst im Alter von 44 Jahren. Den zweiten Richtungsweiser nenne ich «Werte-Kompass» und dieser orientiert sich an dem, was ein Mensch heute für sich als sinnhaft und lebenswert erachtet. Dieser Kompass gibt vor allem wertvolle Hinweise darüber, für welche Branche, welches Unternehmen oder welche Unternehmenskultur ich mich entscheide. Dabei möchte ich gleich auf etwas Wichtiges hinweisen: Unsere Werte entwickeln sich während unserem Leben. Ein Beispiel: Sind während der Pubertät eines jungen Mannes egozentrische Werte aktiv, so ist es ihm wichtig, viel Lohn zu haben oder hohes Ansehen zu geniessen. Statussymbole wie ein schnelles Auto sind für ihn in dieser Zeit wichtig. Er verliebt sich und hat auf einmal den Wunsch, eine Familie zu gründen. Nun werden ethnozentrische Werte in seinem Leben aktiv. Er wird stolzer Vater und kauft sich wieder ein Auto, aber dieses Mal muss es vor allem eines bieten: Sicherheit und Schutz für die Familie. Und dieser Wertewandel erstreckt sich dann natürlich weiter auf unsere berufliche Laufbahn und sorgt dafür, dass diese gar nie geradeaus verlaufen kann. Wir kommen in unserem beruflichen wie privaten Leben immer wieder an Weggabelungen, wo wir uns im Sinne unserer «neuen» Werte immer wieder neu ausrichten und entscheiden sollten, damit es sinn- und wertvoll bleibt. Der dritte und meines Erachtens zugleich hilfreichste innere Kompass ist der, der persönlichen Interessenstruktur.

Was hat es mit der persönlichen Interessenstruktur auf sich?

In der Pubertät entwickelt sich vieles grundlegend neu: Synapsen werden neu «verdrahtet», das Ich-Bewusstsein zeigt sich mehr und mehr. In dieser Lebensphase bildet sich auch unsere Interessenstruktur aus. Diese bleibt, im Gegensatz zu unserer individuellen Werteentwicklung, sehr stabil im weiteren Verlauf unseres Lebens. Die Struktur setzt sich gemäss den sogenannten Holland Codes aus sechs Interessentypen zusammen, die je nach Persönlichkeit unterschiedlich stark ausgeprägt sind. Stark vereinfacht sind dies die realistische Orientierung (jemand erbaut zum Beispiel gerne ein Haus), die intellektuell forschende Orientierung (jemand grübelt gerne und schaut, wie etwas funktioniert), die künstlerische Orientierung (etwas entwickeln, erschaffen und kreieren), die soziale Orientierung (gerne mit Leuten und für sie arbeiten), die unternehmerische Orientierung (etwas zum Erfolg bringen) und die konventionelle Orientierung (gerne Daten ordnen und Dinge koordinieren). Bei jedem Menschen sind alle diese Interessentypen vorhanden, nur unterschiedlich stark ausgeprägt. Aus der Kombination der am stärksten ausgeprägten Interessendimensionen können sehr hilfreiche Rückschlüsse gezogen werden, welche Tätigkeiten man heute und morgen gerne verrichtet. Im persönlichen Beratungsgespräch kann man beispielsweise gemeinsam erörtern, welche Berufe für jemanden geeignet sind oder welche Rolle man in der Arbeitswelt von morgen idealerweise wirkungsvoll wahrnehmen kann.

Hand aufs Herz: Haben Sie für sich persönlich auch schon wichtige Erkenntnisse gezogen?

(lacht) Und wie! Meine eigene Berufswahl vor über 30 Jahren war sehr unbewusst. Ich konnte in der Schule zwischen der KV- und der Bauzeichnerlehre wählen. Ich entschied mich gegen das KV, weil ich Französisch nicht mochte. In der Bauzeichnerlehre wusste ich einfach, dass ich nicht Zeichner bleiben wollte, deshalb machte ich das Studium zum Bauingenieur. Das Studium war ehrlich gesagt überhaupt nicht mein Ding, aber man machte es halt, weil es sich gehörte. Erst um die Jahrtausendwende, nach

mehreren Jahren angestellt als Bauphysiker, kam ich zu einem Coaching-Mandat. Dies gefiel mir derart gut, dass ich Anbindung suchte und mich über das damalige Netzwerk bei einer Organisationsberatung bewarb. Dort wurde ich anderthalb Tage in einem Assessment auf Herz und Nieren geprüft. Unter anderem kam dabei auch der Interessenstrukturentest zur Anwendung. Und das Ergebnis sprach für sich: Meine persönliche Interessenstruktur war diametral entgegengesetzt zu einer Struktur, die typischerweise ein Ingenieur aufweist. Hingegen passte meine Struktur ideal zu einem Personal- und Organisationsentwickler. Dies war vor rund zwanzig Jahren. Vor einem halben Jahr habe ich den Test übrigens wiederholt. Meine Interessenstruktur war nahezu die gleiche!