



Illustration Lea Bernbröfer

Das will ich wirklich machen

Viele junge Menschen sind talentiert, aber für welchen Beruf genau? Die Wahl kann regelrecht zur Qual werden. Aber es gibt Wegweiser.

Von Ursula Kals

Florian Horn ist politisch interessiert und hat in Dresden seinen Bachelor im Fach „Internationale Beziehungen“ gemacht, später im Fernstudium noch den Master. Der Mann aus Hamburg, der heute in Berlin lebt, wollte eigentlich in die Außenpolitik gehen. Doch ihm kamen Zweifel, ob das wirklich etwas für ihn ist. „Das ging allen in unserer Freundesgruppe so.“ Praktika hätten sie ernüchert. „Vieles ist zu aufgebläht, zu bürokratisch, zu wenig ausgerichtet auf das, worum es eigentlich geht.“ Nach dem Abschluss durchlief Horn verschiedene Positionen im Vertrieb und arbeitete zuletzt als Makler. Doch ein gutes Gefühl danach fehlte: „Vieles war zahlengetrieben. Ich konnte das, habe aber erlebt, dass die anderen härter waren. Obwohl alles funktioniert hat, war ich unglücklich.“

Die Stichworte seiner Berufsbiographie klingen leicht diffus, aber nach vielseitigen Interessen. Jetzt schult der 32-Jährige um. Der Vater von zwei Kindern wird Grundschullehrer. Im neuen Schuljahr übernimmt er eine Klasse und erzählt das freudig. Der Quereinsteiger hat einen unbefristeten Vertrag und wird inklusive Referendariat noch viereinhalb Jahre berufsbegleitend studieren. „Ich verdiene weniger als vorher, fühle mich aber sicherer und besser und kann entspannter mein Leben leben.“ Ohne ein Coaching, so ist Florian Horn überzeugt, hätte er diesen Weg nicht eingeschlagen. „Erst so habe ich erkannt, was ich wirklich machen will.“

„Arzt oder Investmentbanker – darüber werde ich ein anderer“

Dass Menschen trotz oder aufgrund der Vielzahl ihrer Möglichkeiten keinen passenden Einstieg ins Berufsleben finden, ist keine Ausnahme. Das liegt nicht an Defiziten, sich zu informieren. Die Schulen fördern Praktika, laden Berufsberater ein. Dieses Angebot haben im vergangenen Jahr 50 Prozent aller Schüler genutzt, hat das Marktforschungsinstitut Trendence herausgefunden (F.A.Z. vom 4. 7.). Karrieremessen gibt es auch in kleineren Städten, seit Corona auch online. Gerade über die sozialen Medien findet die Berufswahl statt: Mehr als die Hälfte der Schüler nutzt das laut Trendence. Das Problem zeigt ein Werbeslogan von Studycheck: „Bewertungen & Erfahrungsberichte zu 16 331 Studiengängen an 505 Hochschulen helfen Dir Dein Traum-Studium zu finden.“

Eine sehr hohe Zahl, die die Qual der Wahl verschärft – wie findet sich bei diesem Wust an Möglichkeiten der passende Weg? Von Ausbildungsberufen ist da noch gar keine Rede. Den Überblick zu behalten dürfte auch Eltern schwerfallen. Dabei sind sie laut Trendence-Studie für die Entscheidung über die berufliche Zukunft für 66 Prozent der Befragten relevant – mehr als die Hälfte der jungen Leute gab an, dass ihnen der elterliche Rat bislang am meisten geholfen hat, gefolgt von Freunden und Lehrern.

Was die Entscheidungsfindung erschwert: Die Generation Z, geboren nach 1997, hat hohe Erwartungen an ihr Berufsleben. Psychologe Sebastian Buggert vom

Rheingold Institut, das eine Studienreihe dazu durchführt, sagt: „Wichtig ist ihnen: Der Beruf soll zu ihnen selbst, ihrem Leben, ihrer Persönlichkeit passen, sie bereichern. Sie ahnen, dass es ein Teil ihrer Identität werden wird. Das meint die Qualität von Berufung. Dieses Wort fällt häufig. Werde ich Arzt oder Investmentbanker, dann prägt mich das. Darüber werde ich ein anderer Mensch.“

„An der Uni bekommt man nicht wirklich Unterstützung“

Hinzu kommt der Ehrgeiz der Eltern. In Akademikerkreisen mangelt es nicht an Geld und Förderideen, den Nachwuchs in Position zu bringen. Klaus Siefert sieht das kritisch: „Viele junge Menschen werden mit Angeboten überschüttet und verlieren sich darüber selbst. Sie entwickeln keinen inneren Standpunkt.“ Der gelernte Bankkaufmann und studierte Betriebswirt, der als Coach in der Schweiz lebt, beschäftigt sich seit 20 Jahren mit dem Thema Talente. Ihn interessieren vor allem die unentdeckten Talente, die berufliche Erfüllung verhindern und das Glücksgefühl, mit seinen Fähigkeiten am richtigen Arbeitsplatz zu sein. Seine These: Es gibt sechs Kerntalente (siehe Kästen), die jeder unterschiedlich benutzt, eines davon als Hauptstrategie, „als ein inneres Lösungsmuster, wie er eine erfolgreiche Umsetzung einer Aufgabe einleitet“. Das laufe intuitiv ab und bewirke, dass Arbeiten hochwirksam ausgeführt werden. Siefert hat sich angeschaut, wie Menschen Aufgaben lösen. Komme man dem auf die Spur, führe das zu einer Ausbildung, einem Studium, einem Beruf, der wirklich

zu jemandem passe. „Das ist eine innere Referenz“, findet Siefert. „Es ist gut, Kinder zu unterstützen, ihre Selbstwahrnehmung ernst zu nehmen.“

Ein Schritt dahin: Eltern mit Tendenz zum Förderwahn sollten das unterlassen und beobachten: Wo zieht es mein Kind hin? „Junge Menschen sehnen sich danach, von ihren Eltern gesehen zu werden, und brauchen einen Spiegel, in dem sie erkennen können, wo ihre Talente liegen. Das verbindet sie mit sich selbst.“ Dabei laufe es oft anders. So soll das Kind Sport und Musik machen, Sprachen lernen, ist aber von der Vielfalt überfordert. „Wenn es zum Beispiel ein Essenz-Talent hat, dann will es sich vertiefen. Es versteht nicht, wie es tickt, weil es auf eine Weise mit Dingen umgehen soll, die ihm nicht entspricht. Dann kann sich das Kind von der eigenen Stärke wegentwickeln und kommt aus seiner Kraft raus.“ Siefert's Ansatz ist auch deshalb spannend, weil Lebensläufe, in denen Menschen üblicherweise 30 Jahre lang im selben Unternehmen arbeiten, Geschichte sind. „Wir werden immer mal wechseln. Bei schnellen Veränderungen spielt der innere Kompass eine Rolle, um meine Spur wieder neu zu finden.“

Jana Schröder hat sich von Siefert coachen lassen, weil sie diesen Kompass auf Anhieb nicht gefunden hatte. Nach ihrem Abitur begann sie eine Lehre zur Industriekauffrau in Lüneburg. Gefallen hat ihr das nicht, gefordert wurde sie zu wenig. „Ich war ein bisschen verloren, habe mich gelangweilt und nach acht Monaten abgebrochen.“ Sachlich, ohne arroganten Unterton sagt die Wirtschaftsabiturientin, dass sie den Großteil des Lernstoffs schon kannte. „Das konnte ich mir nicht für die nächsten drei Jahre vorstellen.“

Schröder, die in Wirklichkeit anders heißt, schrieb sich in Groningen für Psychologie ein. Sie zog in die Niederlande, litt unter Heimweh, hinzu kamen komplexe Inhalte auf Englisch – nach zwei Monaten brach sie wieder ab. „Es war zu früh für mich, so weit weg zu gehen.“ Zurück in Norddeutschland, recherchierte sie im Internet, beschloss, mit BWL nicht viel falsch machen zu können, und schrieb sich für Sozialökonomie ein. „Ein Glücksfall.“ Was sie weiterbringt, sind ihre 15 bis 20 Wochenstunden als Werkstudentin. „Ich habe mir Finanzen, Verwaltung und den Personalbereich angeguckt und da richtig Erfüllung gefunden“, sagt sie. „Ich hatte immer das Gefühl, ich suche und suche. An der Uni bekommt man nicht wirklich Unterstützung.“ Seit ihrem Coaching vertraut sie auf ihr Stimmigkeitstalent. „Das ist für mich wie ein Kompass, hat viel mit dem Bauchgefühl zu tun. Ich spüre genau, ob etwas stimmig ist, gleich, ob das eine Wandfarbe ist oder es um zwischenmenschliche Kommunikation geht. Wir haben herausgearbeitet, dass ich in einem Unternehmen arbeiten möchte, in dem die Werte für mich passend sind. Ich weiß, ich kann eine gute Führungskraft werden, das ist mein Ziel, auch wenn das nicht sofort realisierbar ist.“ Ihre Wechsel seien in Bewerbungsgesprächen nie negativ angekommen. „Ich habe das gut begründet, man war eher beeindruckt, dass ich für mich eingestanden bin.“

Siefert ist überzeugt, dass eine Frage Orientierung liefert: „Was ist meine Kernverletzung, mein wunder Punkt, was hat mich in meiner Kindheit besonders getroffen?“ Denn daraus, so lautet seine These, entwickle sich das jeweilige Kerntalent. In Beratungen wird er mit schwierigen Kindheits-

konstellationen konfrontiert: keine Zugehörigkeit zu einer Peergroup, permanente Umzüge, ein Elternteil ist krank, eine Mutter wusste immer alles besser. „Auf all das reagiert ein Kind empfindlich, daran wird sein Kerntalent trainiert. Mit diesem Thema befasst es sich ein Leben lang.“ Der Sohn der grenzverletzenden, besserwisserischen Mutter habe als Manager zum Beispiel ein gutes Gespür für schwierige Themen entwickelt, erkenne Krisen früher als andere. Florian Horn, der sich Menschen stark zuwenden kann, sagt, seine Kernverletzung sei das frühkindliche Gefühl, wenig beachtet, nur für Noten anerkannt worden zu sein. „In meiner Schulzeit hat sich das drübergelegt: Nur meine Leistung ist wichtig, ich bin nicht wichtig.“

Wie geht Siefert vor? Er lässt sich von den Ratsuchenden erzählen, wie sie Aufgaben erfolgreich gelöst haben, zum Beispiel eine Reise vorbereitet haben. „Ich lasse mir das so erklären, dass ich das nachmachen könnte.“ Gerade hat er mit einem 15-Jährigen gearbeitet, der von klein auf viel gezeichnet hat, Plakate für die Schule, detailgenau Autos für ein Videospiel. Für die betriebsblinde Familie war das ganz normal. „Das war der blinde Fleck, keiner kam auf die Idee, dass sich daraus ein Beruf machen lässt, etwa als Produktentwickler mit einer hohen ästhetischen Komponente.“

Bekannte und Verwandte sollen sich die Schulabgänger genau ansehen

Auch Neu-Pädagoge Florian Horn hat von solchen intensiven Gesprächen profitiert und ist so auf sein Empathietalent gestoßen. Befragt nach einem Erfolg, berichtete er von seinem Praktikum beim German Marshall Fund: Er führte amerikanische Praktikanten durch Berlin, die waren des Lobes voll. Horn hatte sich in ihre Lebensläufe eingeleesen und erkannt, dass die jungen Ausländer durch ihre Familiengeschichte großes Interesse an Themen wie Holocaust und Widerstand hatten, so entwarf er ein individuelles Besichtigungsprogramm zu Gedenkstätten. Siefert erkannte ein Muster: Horn beschäftigt sich intensiv mit anderen, kann sich in sie hineinversetzen. Eigenschaften, die gute Pädagogen auszeichnen, obwohl das Lehrerkind Horn nie Lehrer werden wollte. Jetzt steht der Berufswechsler gelöst vor seiner Klasse. Wann hat er erkannt, dass er am richtigen Ort gelandet ist? „In der ersten Vertretungsstunde. Mir wurde sofort klar, wie fordernd es ist, dass die 20 Kinder alle ganz unterschiedlich sind, wo sie in ihrer Entwicklung stehen. Ihre individuellen Fähigkeiten kann ich fast schon spüren.“

Klaus Siefert hat einen wegweisenden Tipp für alle Suchenden: Einen Bekannten oder die Patentante bitten: Guckt euch den Schulabgänger an – was macht er gut und das mit großer Selbstverständlichkeit? „Ein Erfolgswunderrezept gibt es leider nicht“, sagt die Wirtschaftsstudentin Jana Schröder, „ich würde früh viel ausprobieren, Praktika machen und als Werkstudent Abteilungen wechseln. Mir war vorher nicht bewusst, dass mir mein Arbeitsumfeld so wichtig ist, dass ich das Produkt gut finden muss, was dort verkauft wird.“

Ein Interview mit Sebastian Buggert vom Rheingold Institut über die Generation Z findet sich unter faz.net.

Sechs Kerntalente

Es gibt sechs Kerntalente, die Menschen unterschiedlich benutzen, eines davon als Hauptstrategie. Das ist eine These von Coach Klaus Siefert.

1. Filmtalent

Menschen, die sich alles bis ins Detail wie auf Leinwand vorstellen, Farben, Formen, Abläufe, jeden Handgriff, wann was gemacht wird. Sie können etwas eins zu eins umsetzen, was sie sich vorstellen.

2. Empathietalent

Das ist nah am Filmtalent. Diese Menschen versetzen sich mühelos in anstehende Situationen und Personen hinein. Sie können das an anderen wahrnehmen, was diese selbst nicht sehen. Sie erfassen das Innere eines Men-

schens und welchen Schritt derjenige für eine Lösung tun kann. Prädestiniert sind solche Typen für therapeutische, psychologische Arbeiten, aber auch fürs Drehbuchschreiben.

3. Grundlagentalent

Jemand hat eine ausgeprägte Wahrnehmung dafür, wo etwas sehr gut gelöst worden ist, sammelt gute Lösungen, erinnert sich, „da habe ich mal was gelesen“, greift das auf, adaptiert, wie es fürs Aktuelle passt, hat in einer hohen Umsetzungsgeschwindigkeit eine tragfähige Lösung und ein sicheres Gefühl für Qualität.

4. Stimmigkeitstalent

Diese Menschen springen sofort an, wenn es eine Abweichung gibt, wenn

Dinge nicht zusammenpassen. Wenn sie etwa ein juristisches Vertragswerk lesen, erkennen sie sofort, wo etwas noch nicht gut gelöst ist. Sie merken in der Besprechung, da gibt es ein Thema dahinter, und besitzen eine große Klärungskraft.

5. Eszenztalent

Diese Menschen gehen Dingen auf den Grund, gehen in die Tiefe, können schnell Muster und Gesetzmäßigkeiten erkennen.

6. Verbindungstalent

Diese Menschen gehen stark auf Bedürfnisse, Interessen von anderen ein, suchen nach Schnittmengen. Sollen sie eine Aufgabe lösen, überlegen sie: Wen kenne ich, der mir weiterhelfen kann? Sie bauen gute Netzwerke und tragfähige Beziehungen auf.