Die Karriere «designen»

Pascal Geissbühler, langjähriges Mitglied der Geschäftsleitung von Branders, gründet ein Beratungsunternehmen für Laufbahngestaltung. Das Angebot richtet sich an Menschen, die ihre berufliche Rolle und Laufbahn im Sinne ihrer Employability aktiv stärken oder verändern wollen.

VON THOMAS BERNER

Die eigene Laufbahn selbstverantwortlich zu gestalten, gehört heute und künftig mehr denn je zu den Erfolgsfaktoren der Employability. Gerade in Zeiten des Wandels – der digitalen Transformation – ist das Bewusstsein für die eigene Marke, das typische Profil, die Werte und Stärken zentral. Die eigene Marke schafft Orientierung. Und sie muss so stark sein, dass Menschen sich im Arbeitsmarkt positionieren und weiterentwickeln können.

Um die eigene Geschichte und Marke zu entdecken, zu entwickeln und zu erzählen, hat Pascal Geissbühler mit Biographis ein neues Beratungskonzept zum Career Design entwickelt. Die neue Methode verbindet Strategien aus Branding, Design Thinking, Storytelling und Laufbahnberatung in einem neuen und ganzheitlichen Beratungskonzept. Dazu gehören Modelle der beruflichen Identität und individuell einsetzbare Arbeitsinstrumente. Ziel ist es, die Selbstkompetenz zu fördern, die eigene Karriere nachhaltig zu entwickeln. Wir sprachen mit ihm über die Hintergründe seines Beratungsangebots und über die Resonanz am Markt.

Herr Geissbühler, warum haben Sie Biographis überhaupt gegründet?

Pascal Geissbühler: Nach 15 Jahren in der Beratung von Unternehmen und Führungsteams hatte ich zusätzlich das Bedürfnis, das Thema Marke noch weiter auszuloten und direkter für den einzelnen Menschen nutzbar zu machen. Dazu gibt es noch kein ganzheitliches Beratungskonzept im Markt.

Was heisst Career Design konkret?

Career Design hilft Menschen, ihr berufliches Profil zu entwickeln und ihre Geschichte zu erzählen. Es fördert die Selbstkompetenz, die eigene Karriere nachhaltig und ganzheitlich zu gestalten. Mit dem Ziel, berufliche Rollen und die Employability zu stärken und eine sinnstiftende, erfolgreiche Positionierung in der Arbeitswelt zu fördern.

Was sind denn aus Ihrer Sicht die Unterschiede zwischen dem Design einer Karriere und konventioneller Laufbahnplanung?

Es gibt in der Tat feine Unterschiede. Der Anspruch des Designs liegt in der gestalterischen Kompetenz. Gestaltung heisst nicht zwingend Planung, sondern beinhaltet die Fähigkeit, kurzfristig agieren zu können. Es geht mir darum, eine Kompetenz für das «Handeln im Moment» zu entwickeln, man soll also durch Trial and Error vorankommen. Kurz: Man soll auch in Bezug auf die Karriere mehr handeln, nicht nur planen. Ich verstehe dies als einen iterativen Prozess.

Es geht also auch um Selbstmarketing?

Nein, das Career Design ist ganzheitlicher und umfasst die Analyse und Entwicklung von Berufsprofilen, nicht primär die «Vermarktung». Dies in einem langfristigen und strukturierten Prozess. Dabei geht es nicht um die Aufhübschung von Lebensläufen, sondern um ein Stück Lebensgestaltung und Identitätsarbeit. Mit Methoden aus dem Branding, der Design- und Innovationsentwicklung.

Also doch: Der Mensch als Marke. Ist das nicht etwas gesucht? Begleiten Sie Menschen auf ihrem «Egotrip»?

Keinesfalls. Der Mensch ist fasziniert von Erzählungen und Geschichten. Hier treffen sich Mensch und Marke. Denn jede starke Marke erzählt eine Geschichte. Mit unseren Kunden reden wir nicht explizit und ständig über Marken. Sondern wir nutzen die Marke als ein methodisches Gerüst und Denkmodell neben anderen im Beratungsprozess. Fasziniert sind wir von Menschen und ihren Geschichten, ihren Möglichkeiten. Von Lebenspfaden und ihren Irrtümern, Entwicklungen und Abenteuern. Das klingt schon mehr nach Literatur. Ich spreche also nicht von Self Branding. Wir be-

BIOGRAPHIS

Der Name Biographis steht für die Kunst der Entwicklung und Präsentation des Lebenslaufes, die «Lebensschreibung». Biographis bezeichnet sich als spezialisiertes Beratungsunternehmen für Laufbahngestaltung – Career Design. Seine Methode verbindet Strategien aus Branding, Design Thinking, Storytelling und Laufbahnberatung in einem ganzheitlichen Beratungsprozess in den Schritten Entdecken – Entwickeln – Erleben – Evaluieren. Rund die Hälfte der Kunden sind Menschen, die in ihrer Rolle zwar glücklich sind, aber noch mehr daraus herausholen möchten. Entsprechend individuell gestaltet sich das Vorgehen.

www.biographis.ch

Pascal Geissbühler: «Es geht mir nicht um die Aufhübschung von Lebensläufen.»

dienen uns der Methodik der Markenführung. Das ist mehr als Marketing.

Anstelle eines CV tritt also eine Story. Wie kommt das bei HR-Fachleuten an? Welche Erfahrungen machen Sie?

Career Design sehe ich als Ergänzung zum CV. Menschen sind ja ausserordentlich stark darin, zu erzählen, was sie alles schon gemacht haben. Aber weniger sichtbar werden daraus Profile und Werte. Mein Ansatz ist deshalb, Hilfe bei deren Schärfung zu bieten. HR-Abteilungen reagieren positiv darauf. Sie sind froh um Tools, um Kompetenzprofile besser erfassen zu können – nicht nur bei der Rekrutierung, sondern auch bei der internen Personalentwicklung. Ich reagiere deshalb auf einen wachsenden Trend: Gerade Millennials erwarten von ihren Arbeitgebern eine frühzeitige Unterstützung bei der Karriereplanung. Sie wollen damit ihre Employability erhöhen.

Nun verlaufen Karrieren ja immer nicht-linearer. Viele Junge lassen «alles mal auf sich zukommen». Welchen Sinn hat hier Planung überhaupt?

Junge und Unternehmen wissen immer weniger, was die Zukunft bringt. Sowohl junge Menschen wie auch die Unternehmen müssen sich stark darum kümmern, ihre «Anschlussfähigkeit» zu bewahren. Das benötigt von allen mehr Selbstbewusstsein.

Welche Rolle spielt dabei die Weiterbildung?

Es geht immer mehr um die «richtige» Weiterbildung. Bevor man sich weiterbildet, benötigt man so etwas wie einen Kompass, der einem die Richtung vorgibt. Immer noch zu viele Leute absolvieren irgendein CAS, ohne zu hinterfragen, welchen Nutzen ein solcher Studiengang der persönlichen Karriere stiftet. Im Prinzip braucht es zuvor ein persönliches Profil, aufgrund dessen man beurteilen kann, welche Weiterbildung wirklich Sinn ergibt. Denn nicht zuletzt sind auch die Kosten ein wichtiges Argument. Outplacement-Beratungen sind teuer; Career Design kann die proaktive Alternative sein und ist proaktiver.

Abschliessend: Was sind die wichtigsten Punkte, um die eigene Employability zu stärken?

Erstens geht es darum, einen eigenen Kompass zu entwickeln, herauszufinden, was einem wichtig ist. Das verstehe ich ganzheitlich, also bezogen auf Leben und Beruf. Zweitens geht es um das eigene Portfolio: Welche Kompetenzen bringe ich mit und welche Erwartungen hat meine aktuelle Stelle an meine Kompetenzen? Drittens: Die Zukunftsperspektive. Wohin will ich mich weiterentwickeln? Welche Perspektiven hat das Unternehmen, für das ich arbeite? Ein vierter Punkt ist das persönliche Profil mit der Frage, welche der eigenen Stärken man weiter nutzen möchte. Übergreifend muss sich jeder klar darüber werden, wie hoch die Veränderungsbereitschaft ist.

ANZEIGE