

Mit Sinn zum Gewinn

Mit Werten ein Unternehmen zu lenken und Menschen gut zu führen, ist sinnvolle Arbeit für den Einzelnen und das Ganze. Werte sind der Stoff, aus dem der Sinn entsteht. Werden sie geschätzt, entsteht Wohlempfinden; werden sie verletzt, beginnt Leid. Letzteres ist weder für den Menschen noch fürs Unternehmen förderlich, wie Werte-Coach Martin Schoch aus eigener Erfahrung weiss.

Martin Schoch, Sie waren Zeit Ihres Berufslebens im Finanz- und Steuerwesen tätig, jetzt sind Sie Werte-Coach. Wie kam es dazu?

Meine Führungsaufgabe spielte in den vergangenen Jahren eine wesentliche Rolle. Sie hatte mich immer wieder ans Thema Coaching herangeführt. Mir lag daran, dass die Menschen im Vordergrund stehen, nicht die Zahlen. Entsprechend wollte ich meine Coaching-Kompetenz vertiefen und entschied mich, die Individualausbildung zum Sinn- und Wertecoach zu absolvieren. Dass sie mein Leben derart verändern wird, ahnte ich da noch nicht.

«Viele Führungskräfte sind egozentriert und streben nach eigenen Massstäben.»

Sie meinen, dass Sie Ihr ganzes Berufsleben auf den Kopf stellen und sich in einem neuen Bereich selbstständig machen würden?

Ja, damit hatte ich in der Tat nicht gerechnet. Doch je länger ich mich mit der Sinntheorie von Viktor E. Frankl und dem Abschluss-Konzept in der Ausbildung befasste, desto klarer wurde mir meine eigene Lebenssituation vor Augen geführt. Ich musste mir eingestehen, dass mich mein Alltag seit Längerem nicht mehr erfüllte. Ich entdeckte Fähigkeiten an mir, die dahinvegetierten oder nur teilweise eingesetzt wurden. Und ich spürte, wie mich dieses Auseinandersetzen mit Sinn und Werten positiv veränderte. Endlich erlebte ich diese Leidenschaft, etwas Sinnvolles zu verfolgen, etwas zu tun, das mich erfüllt. Und so folgte ich den Theorien des Wertecoachings: Die eigene Entwicklung anzugehen, um wertorientiert und selbstbestimmt zu leben. Die Folge daraus war die Selbstständigkeit, die Gründung meiner «wertewerkstatt» in Niederteufen.

Hätten Sie diese persönliche Veränderung nicht auch bei Ihrem Arbeitgeber ausleben können?

Das hätte ihm nichts gebracht. Mir wurde ja bewusst, dass ich in jener Aufgabe nicht glücklich bin

und auch nicht mehr werde, dass meine Bestimmung eine andere ist. Und gerade in der Führung wäre das kontraproduktiv, man gibt den fehlenden Enthusiasmus indirekt an sein Team weiter. Darunter leidet ein Unternehmen. Das heisst aber nicht, dass jeder gleich kündigen soll, wenn er eine gewisse Unzufriedenheit spürt. Vielmehr gilt es herauszufinden, was einen nicht erfüllt und wie man wieder verwirklichen kann, was einem von Bedeutung ist.

Inwieweit ist diese Werte-Orientierung wichtig für Unternehmen?

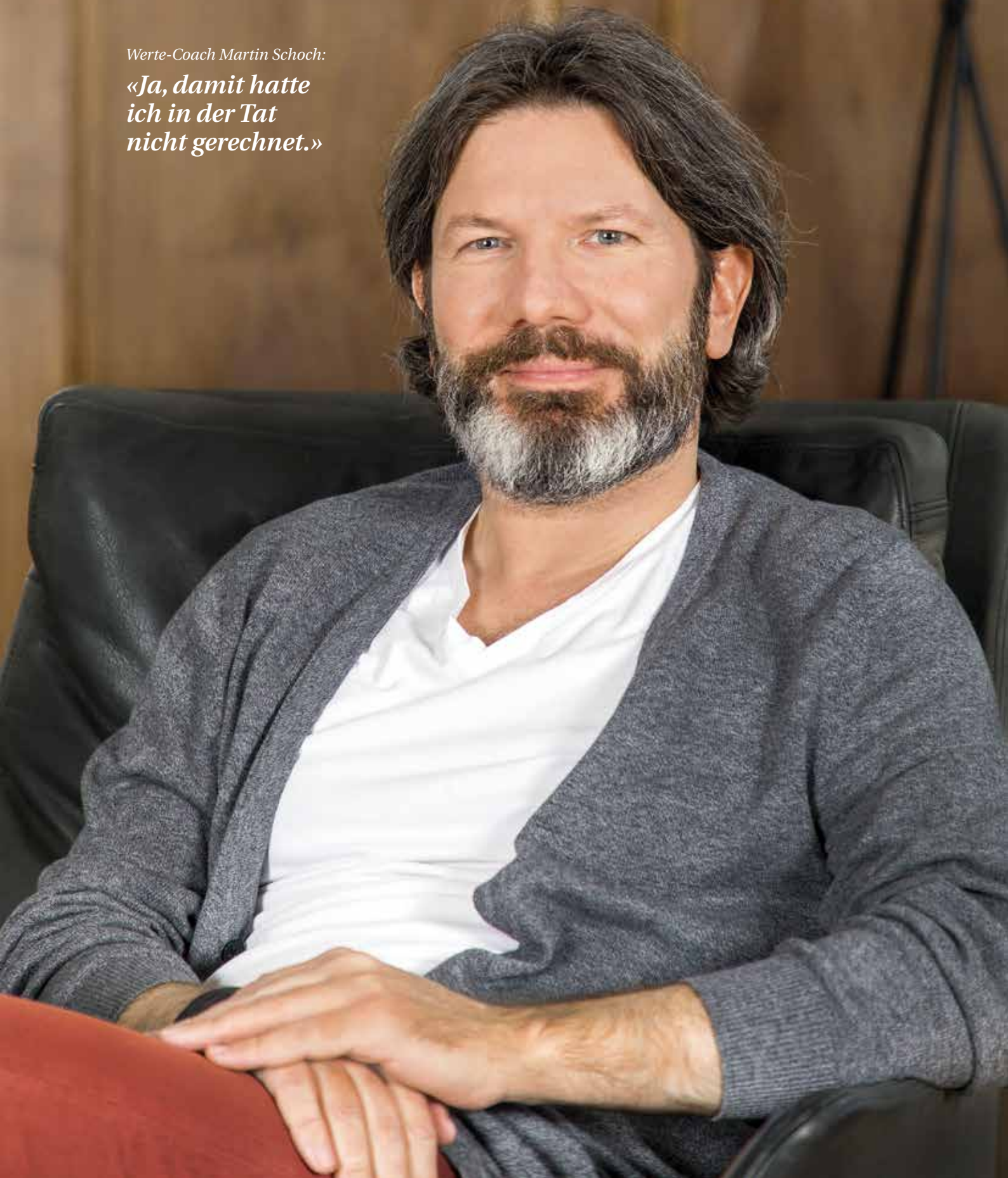
Die Zufriedenheit im Berufsleben wird wesentlich von den eigenen Haltungen und Wertvorstellungen sowie der Frage berührt, ob diese im Job ausreichend gelebt werden können. Gerade junge Führungskräfte suchen sich das Unternehmen heute immer mehr danach aus, inwieweit sie ihre persönlichen Wertvorstellungen dort auch wiederfinden. Mehr denn je geht also die Funktion von Erwerbsarbeit über die blosse Existenz- und Wohlstandssicherung hinaus. Das Streben nach Sinn und Selbstverwirklichung steht in den Prioritäten vieler Arbeitnehmer längst auf einer Stufe mit monetären Anreizen. Werden die Angestellten wertgeschätzt, erbringen sie gute Leistungen.

Das heisst, Führungskräfte haben einen erheblichen Anteil daran, ob ihre Mitarbeiter ihren Job als sinnerfüllend oder als notwendiges Übel erleben?

Absolut! Dies bedingt, dass Führungskräfte einen sinnorientierten Führungsstil finden. Sie müssen sich mit ihren eigenen Werten, Denk- und Verhaltensmustern auseinandersetzen und ihre innere Haltung stetig weiterentwickeln, um zu lernen, wie sie ihre Führung auf effektive Weise umsetzen. Letztlich führt diese Haltung zu einem Perspektivenwechsel beim Mitarbeiter, da sich seine Wahrnehmung, was an seiner Aufgabe wichtig ist, verändert. In der Praxis sieht das allerdings oft anders aus; viele Führungskräfte sind egozentriert und streben nach eigenen Massstäben. Die Folge: Fluktuationen innerhalb des Unternehmens oder unzufriedene Angestellte. Deshalb lohnt es sich, periodisch eine Standort-

Werte-Coach Martin Schoch:

*«Ja, damit hatte
ich in der Tat
nicht gerechnet.»*



bestimmung durchzuführen. Meines Erachtens ist das sogar ein Muss für jede Führungskraft.

Liegt es nicht auch an den Mitarbeitern selbst, et- was für ihre Sinnerfüllung zu tun?

Natürlich, das ist genauso wichtig. Sie müssen ihrer inneren Stimme Gehör verschaffen und die Sicherheit gewinnen: «Ich kann mich auf mich selbst verlassen.» Dazu gehört auch, sich auf seine Stärken zu besinnen, eigene Talente zu fördern und Krisen als Wachstumsschancen zu sehen, an denen wir reifen und uns weiterentwickeln. Dies schliesst den Mut ein, den eingeschlagenen Weg komplett zu verlassen oder die Richtung zu ändern, wenn er nicht dem eigenen Wesen entspricht. Im Coaching gilt es dann herauszufinden, was dem Klienten wirklich wichtig ist und wo er nicht bereit ist, Kompromisse einzugehen.

«Gerade junge Führungskräfte suchen sich das Unternehmen immer mehr danach aus, inwieweit sie ihre Wertvorstellungen dort wiederfinden.»

Und das ist Ihre Aufgabe als Werte-Coach?

Ja – Bedingungen zu schaffen, die es den Klienten ermöglichen, Sinn in sich selbst zu finden und ihr Selbst in der Konsequenz nicht zu verfehlen. Dabei sind die eigenen Werte massgebend. Wir suchen Antworten auf Fragen wie: Ist das, was ich tue sinnvoll? Wie sieht meine Zukunft aus? Lebe ich wirklich mein Leben? Wir entwickeln gemeinsam ein Konzept für das weitere Berufsleben und die Selbstverwirklichung. Hierbei werden Potenziale und Stärken analysiert, unter anderem mit einem genialen Verfahren: «profilingvalues».

Was ist denn das Geniale an diesem Verfahren, Persönlichkeitstests gibt es doch unzählige?

Profilingvalues misst die Werte und Einstellungen eines Menschen. Dadurch gelingt eine differenzierte Analyse, die sowohl stabile Persönlichkeitseigenschaften und -fähigkeiten als auch die momentane Situation sowie den Fokus der Person berücksichtigt. Ebenso werden individuelle Stärken und Schwächen sichtbar. Durch die hohe Validität des Verfahrens erhöht Profilingvalues die Treffsicherheit bei der Personalauswahl im Unternehmen.

Dann eignet sich Profilingvalues nicht nur für die Person selbst, sondern auch für Unternehmen?

So ist es. Wenn es darum geht, künftige Mitarbeiter mit gesuchten Fähigkeiten und zugehöriger Motivation schnell zu erkennen und auszuwählen, ist Profilingvalues genau das Richtige. Profilingvalues bietet einen umfassenden Blick auf Neigungen, Fähigkeiten, Kompetenzen, Interessen und Potenziale. Angestellte können dadurch gezielt rekrutiert, entwickelt und gefördert werden, Teamkonflikte lassen sich zielführend lösen. Und das trägt letztlich zur Unternehmensentwicklung bei.

Interview: Marcel Baumgartner

Bild: Nicole Bogó

Zur Person

Martin Schoch war in den letzten 20 Jahren als Steuer- und Rechtsberater sowie als Abteilungsleiter in kantonalen Steuerverwaltungen tätig. 2018 gründete er seine eigene Firma, die Wertewerkstatt in Niederteufen. wertewerkstatt.ch

Anzeige

Il trovatore
Oper von Giuseppe Verdi

Desiderium
Tanzstück von Yuki Mori

Konzert
Troubadoure, Liedermacher

14. St. Galler Festspiele
28. Juni bis 12. Juli 2019

Hauptsponsoren: CREDIT SUISSE, helvetia, christianjakob.ch
Medienpartner: TAGBLATTMEDIEN, Neue Zürcher Zeitung, LEADER
Ticketing Partner: startticket, www.stgaller-festspiele.ch, Tickets +41 (0)71 242 06 06