

**Job-Talk mit M.Sc. Psy. Christoph Janßen,
Consultant bei Profil M, Wermelskirchen**

Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften
Bergische Universität Wuppertal
Juni 2020

Seeliger: Herzlich willkommen zum heutigen Job-Talk. Ich begrüße unseren Gast Herrn Christoph Janßen. Er arbeitet bei dem Beratungsunternehmen Profil M und ist heute hier, um einen Einblick in seinen beruflichen Alltag als Consultant zu geben. Erstmals allgemein, Herr Janßen, wie sieht Ihr Alltag aus? Was macht man als Consultant?

Janßen: Zunächst hallo an alle Teilnehmer*innen. Ich freue mich heute hier dabei zu sein und euch zu erzählen, wie mein Alltag als Berater bei Profil M aussieht und was man als Psychologe dort machen kann. Ein kurzer Abriss meiner Persona: Ich bin Christoph Janßen und ich habe im Bachelor in Wuppertal von 2012 bis 2015 Psychologie studiert. Danach bin ich nach Köln für den anwendungsadressierten Master Psychologie gewechselt und habe dort den Master absolviert. Direkt im Anschluss bin ich bei Profil M als Junior Berater eingestiegen. Profil M ist eine relativ kleine Beratung, also ein mittelständiges Unternehmen mit Sitz im Bergischen. Wir beschäftigen uns dort mit zwei Bereichen: Leadership Assessment und Leadership Development. Das heißt zu Leadership Assessment gehört alles, wo ein 'center' am Ende des Namens steht. Also ein Assessmentcenter, ein Developmentcenter, ein Orientierungcenter oder ein Entwicklungcenter, und das Ganze größten Teils für Führungskräfte. Teilweise kommen dann die Personaler von verschiedenen Kunden auf uns zu und sagen, dass sie ein Einzel-Assessment machen wollen, um herauszufinden, wer von diesen drei Kandidaten für die Stelle geeignet ist, um vom Teamleiter zum Bereichsleiter aufzusteigen. Genauso führen wir auch Developmentcenter als Gruppenverfahren durch, wo wir dann einen neuen Potentialträger haben und dann zwei Tage im Verfahren mit denen sind und geben denen ein Feedback, damit sich diese dann eventuell zum Teamleiter entwickeln können. Das ist der eine Strang bei uns. Der zweite ist Leadership Development. Das bedeutet, dass wir Trainings durchführen, Coachings machen, Entwicklungsprogramme konzipieren und alles, was in irgendwie mit Führung zu tun hat. Das sind die klassischen Themen, wie Kommunikation, Konflikte, wie gibt man Feedback, wie delegiert man, aber auch alles, was in einem gewissen Sinne modern ist. Also Training zu Agilität, virtual

Leadership, wie kann ich bei Zoom-Meetings meine Mitarbeiter führen, wie führt man in der Krise, zum Beispiel in der häuslichen Quarantäne. Das ist so grob, was wir machen.

Seeliger: Das ist eine Menge. Wie eine Arbeitswoche aussieht, haben sie jetzt nicht beantwortet. Haben Sie bei Ihrem Master in Köln das Profil Organisationspsychologie gewählt?

Janßen: Ja. Der Master war noch relativ allgemein. Ich war mir im Bachelor bereits recht sicher, dass ich in den Bereich A und O Psychologie gehen werde, wobei ich mir die Therapieschiene noch offen halten wollte. Dann kann ich mir in 20 Jahren immer noch überlegen, dass ich Therapeut werden will. Wir haben bei Profil M auch Kollegen, die arbeiten nur noch halbtags für Profil M und wollen nebenbei noch Therapeut werden und sich eine Praxis aufbauen. Da ist man dann sehr flexibel. Deshalb wurde es der allgemeine Master. In Köln gibt es den forschungs- und den anwendungsorientierten Master. Im anwendungsorientierten Master konnte ich auch schon in die Richtung A und O Psychologie wählen.

Seeliger: Nächste Frage: Wie sieht eine normale Woche aus? Wie sieht ein normaler Tag aus? Wie ist das mit dem Home Office? Funktioniert das? Was hat sich da verändert? Wie sah es üblicherweise aus, wie sieht es jetzt aus?

Janßen: Ich musste gerade schon schmunzeln, da es in unserem Beraterberuf keinen normalen Tag gibt. Man muss da schon etwas flexibler sein im Beruf des Beraters. Eine Woche kann so aussehen, dass ich montags im Home Office starte und mich um Konzeption kümmere und ein Mitarbeitergespräch führe, ein Assessmentcenter konzipiere, oder Handouts für ein Training im Konfliktmanagement erstelle. Montagabend setze ich mich in mein Auto um nach Frankfurt zu fahren, wo ich im Hotel einchecke und dort zwei Tage vor Ort im Developmentcenter bin. Mittwochabend komme ich dann wieder zurück, vielleicht am Donnerstag noch einmal Home Office und am Freitagmorgen fliege ich nach Hamburg für einen Termin und abends wieder zurück. Also das sind ungefähr drei bis drei einhalb Tage,

die ich beim Kunden vor Ort bin und die anderen ein einhalb oder zwei Tage bin ich im Home Office.

Seeliger: Wie sieht die Bezahlung aus? Ist das eine freie Mitarbeit bei Profil M oder ist man Angestellter? Bei Kundenarbeit ist ja häufig Bezahlung auf Honorarbasis üblich.

Janßen: Ich bin bei Profil M Angestellter. Es sind knapp 30 Berater, die fest angestellt sind und es gibt noch eng assoziierte Projektpartner. Das heißt, es gibt noch einen Pool mit freien Mitarbeitern, die gleichzeitig noch eine Therapeutische Praxis haben und zwei Tage die Woche Therapeut sein wollen und die anderen drei Tage die Woche als Coach, Berater und Diagnostiker arbeiten wollen. Einige sind auch selbstständig als Coach und nehmen auch noch Aufträge über Profil M an.

Seeliger: Eine Frage die ich oft in der Erziehungswissenschaft und in der Soziologie habe ist: Was kann man später damit machen? Das ist bei Psychologie vielleicht nicht ganz so, denn die werden überall gebraucht, auch als Therapeuten. Also Arbeitslosigkeit ist da eher kein Thema, stimmt's? Wie ist der Einstieg bei Profil M gewesen?

Janßen: Ich bin über ein Juniorberatermodell eingestiegen. Viele, die bei uns als Berater arbeiten, haben schon etwas länger Berufserfahrung und waren zum Beispiel fünf Jahre bei Rewe in Köln Personalentwickler, oder haben als Trainer selbstständig in verschiedenen Bereichen gearbeitet. Die wollten dann aber mehr Sicherheit und wollten deswegen festangestellt werden. Bei meinem Juniorberatermodell habe ich 15 beziehungsweise 18 Monate einem Berater aus der Geschäftsleitung zugearbeitet und viele Mit-Geh-Termine gehabt. Da konnte ich mir sehr lange anschauen, wie der Job aussieht. Wie geben unterschiedliche Trainer ihr Training? Da konnte ich bei ein paar Kollegen ins Training mit kommen und zuschauen. Ich saß im Assessmentcenter und im Developmentcenter erstmal als stiller Beobachter daneben und habe von Zuhause erstmal konzipiert. Die wahre Tätigkeit neben der Hospitation war dann das Konzipieren von Fallstudien, Präsentationsaufgaben, Case-Studies, Rollenspielen oder auch von Entwicklungsprogrammen. Ich fand das Juniorberatermodell sehr hilfreich, allein um bei verschiedenen Leuten die Arbeitsweise sehen zu können. Ich habe gemerkt, dass jeder von den Kollegen seinen ganz eigenen

Stil hat, weil es auch nicht den "einen" Trainer gibt. Der Eine ist vielleicht der perfekte Public Speaker, dem kann man stundenlang zuhören kann. Dann gibt es eine andere Kollegin, die die Gruppe viel mehr involviert und den erlebnisorientierten Lernansatz verfolgt. So konnte ich mir erstmal ein paar unterschiedliche Modelle angucken, bevor ich selber vor meinen Teilnehmern alleine stehen musste und denen erzählt habe, wie Führung funktioniert.

Publikum: Es wird immer gesagt, dass wenn man relativ jung in einen Beraterberuf einsteigt, dass man ein schlechtes Standing hat. Gerade in Bezug auf Führungskräfte-Training, weil man selbst noch nicht in der Führungskräfteposition war. Wie war das bei Ihnen? Wie war das nach dem Juniorberaterprogramm? Wurden Sie gut angenommen?

Janßen: Ja, ich wurde gut angenommen. Ich hatte selber den Gedanken recht häufig, den Sie auch gerade hatten. Von dem Gedanken musste ich mich erstmal frei machen. Kann ich die Entscheidung als 27-jähriger treffen, wer Bereichsleiter wird und wer nicht? Oder wer in das Entwicklungsprogramm aufgenommen wird? Wovon ich viel mitnehmen konnte, war von einzelnen Kollegen: Von uns ist keiner hier um zu sagen, wie Führung geht. Die Aufgabe des Beraters ist es zu moderieren, einen Rahmen zu schaffen, bestimmte Impulse zu geben, die Gruppe zu steuern und dazu zu bringen zu reflektieren: Was möchte ich für eine Führungskraft sein? Wie werde ich in Konflikten getriggert? Was sind meine spontanen Reaktionen, und welche davon kenne ich? Mir hat es viel gebracht, meine Rolle anders zu definieren. Ich stehe da nicht als allwissender Experte vorne, sondern es ist auch völlig in Ordnung, mal keine Antwort parat zu haben, eine Frage in die Runde zurück zu geben oder auch zu sagen, dass man es nicht weiß. Zu vielen Dingen gibt es nicht die perfekte Lösung, aber zusammen kann man etwas erarbeiten. Das hat mir sehr viel gebracht, diesen Rollenwechsel vom Profi zum Berater zu machen.

Seeliger: Also ist Führungskräfte-Entwicklung letztlich nichts anderes als eine Beratungssituation?

Janßen: Genau. Es macht auf jeden Fall Sinn. Es ist gut, wenn man als Psychologe auftritt. Manche fragen Einen eher abwegige Dinge, zum Beispiel wie man Gedankenlesen kann, mal übertrieben gesagt. Im Studium baut man ein recht großes Wissen auf, welches nur in

der Psychologen-Bubble als Standard gesehen wird. Der Laie weiß das eben in der Regel nicht. Dadurch hat man recht viel Expertise, auch schon als Berufsanfänger. Es ist klar, dass man keine 20 Jahre Berufserfahrung hat, aber die braucht man auch nicht für alle Bereiche.

Vorstius: Verfolgt Ihr in der Firma spezielle theoretische Ansätze? Oder Grundlagen? Im Moment hört sich das noch sehr flexibel an, dass man sagt welches Modell für wen passt. Gibt es da eine Firmenphilosophie?

Janßen: Ich würde sagen, dass es ein Mittelweg ist. Es gibt ein paar Modelle, die nutzen wir überall, sowohl in der Diagnostik als auch in anderen Trainings. Das sind zum Beispiel psychoanalytisch- und tiefenpsychologisch-fundierte Modelle. Das sind Persönlichkeitsmodelle wie von Carl Gustav Jung oder das Riemann-Thomann-Modell. Das sind vier-Typen-Modelle: Intravertiert versus extravertiert, aufgabenorientiert oder beziehungsorientiert. Auf Grund des Vier-Felder-Schemas habe ich den Macher, den Analytiker, den Integrativen-Beziehungsorientierten und den Expressiven. Ein paar dieser Modelle nutzen wir überall. Diese Modelle machen Sinn um zu schauen, wie man verschiedene Personen überzeugt bei einem Überzeugungstraining. Bei einem Changemanagement-Training guckt man, wie man auf verschiedene Mitarbeiter eingehen kann. Jeder Mitarbeiter hat verschiedene Widerstände in einer Veränderungssituation. In einem Konfliktmanagement kann man herangehen und wissen, dass man Analytiker ist und immer mit den Expressiven Kollegen aneckt. Bei so einer Richtung kann man die Modelle gut nutzen. Es geht auch in die Richtung der virtuellen Führung, besonders jetzt ist die sehr wichtig. Da gibt es nicht unbedingt ein altes Modell, da es ein neueres Gebiet ist und da müssen wir uns schnell neue Konzepte oder auch Modelle erschließen. Ich finde es ist interessant am Puls der Zeit zu bleiben und neue Theorien und Erkenntnisse zu bekommen. Da muss man dann für sich abwägen, ob das sinnvoll für die Gruppe oder das Thema ist oder ob es eine alte Herangehensweise gibt, die besser passt.

Seeliger: Das ist der eigene Handwerkskasten mit dem man gut arbeiten kann. Das macht einen zum Experten, wenn man das anwenden kann und Situationen gut analysieren kann.

Janßen: Es sind nicht nur die Modelle oder Theorien, also das ist nur die Grundlage. Namen wie Karl Gustav Jung gehört zu haben

oder zu wissen, wie es in einer Stresssituation aussieht wie beim Stressmanagement und bei der Resilienz. Die Kompetenz ist es nachher zu schauen, was die Person, die vor einem sitzt, braucht. Wenn es ihr nur auf Theorie- und Modellinput ankommt, hätte man auch Bücher lesen können. Es kommt eher darauf an, wie man etwas anwendbar macht, damit es nutzbar wird wie in der Reflexion. Als Trainer nicht zu sagen, dass man einen festen Zeitplan hat. Das funktioniert häufig nicht. Vielleicht eher, je nach dem was die Gruppe braucht, ein paar Modelle aus dem Ärmel schütteln zu können.

Seeliger: Das ist schon eine andere Ebene. Das ist ein Transfer von den Studieninhalten in eine Anwendungspraxis und dann einem Dritten gut verständlich zu machen.

Janßen: Total, ich bin in dieser Psychologen-Bubble drin und wir arbeiten tagtäglich damit. Aber je nach Gruppe wissen nicht alle direkt, was man unter Sympathikus und Parasympathikus versteht. Da erzähle ich erstmal das Säbelzahniger-Beispiel. Das versteht auch ein nichtstudierter Mensch und es ist anknüpfungsfähig.

Seeliger: Säbelzahnigermodell? Die Studierenden kennen das alle, aber ich kenne das nicht so genau.

Janßen: Es geht dabei darum, dass in bestimmten Stresssituationen erstmal Adrenalin ausgeschüttet wird und der Puls hoch geht; Blut wird in die Arme und Beine gepumpt wegen der Stresssituation mit dem Säbelzahniger. Wenn aber zum Beispiel bei Outlook etwas aufblinkt und man sieht, dass eine Deadline abläuft, dann ist es weniger sinnvoll das man in diese Kampf- oder Fluchtreaktion reingerät, da man nicht schneller Rennen oder stärker Schlagen können muss. Um noch einmal auf den Ablauf der Trainings zurück zu kommen: Auch wenn manche Trainings vom Ablauf erstmal gleich aussehen, dann können die trotzdem ganz unterschiedlich ausfallen, je nach Trainingskontext. Im Industriekonzern mit Schichtleitern aus der Produktion sieht das Training anders aus als bei einem Training von den Delta-Analysten der Boston-Consulting-Group. Da ist jedes Mal die Entscheidung was man wie erklärt und ob es Anknüpfungsfähig ist.

Vorstius: Ihr berätet also nicht nur Unternehmen sondern auch andere Berater untereinander?

Janßen: Das waren nicht die Berater, sondern die, die den Beratern zuarbeiten. Die können ihre eigenen Mitarbeiter nicht selber beraten und da sind die ziemlich glücklich darüber, dass wir dann von extern beraten. Die haben natürlich auch ab und zu Schnittstellenkonflikte und sind hinterher auch manchmal ein bisschen Betriebsblind. Aber das ist eher eine Ausnahme. Wir arbeiten viel mit den großen DAX-Unternehmen wie Bayer, Fresenius, Thyssen-Krupp, Lufthansa etc. Wir haben am häufigsten deutsche Kunden, wobei wir auch im Ausland agieren. Ohne Covid-19 wäre ich im April in Indien für zwei Wochen bei einem Training gewesen, aber das kann jetzt leider nicht stattfinden.

Seeliger: Das sind dann die Bonbons des Berufs, wenn man die Welt bereisen darf. Oder ist das auch belastend?

Janßen: Mehr Bonbon, aber auch ein bisschen Belastung. Auf diese Reise hatte ich mich schon sehr gefreut und hatte auch noch zehn Tage Urlaub dran gehangen um durch Indien zu reisen. Ich freue mich sonst auch immer in Hamburg zu sein und muss auch sagen, ich kann mir mittlerweile nicht mehr vorstellen jeden Tag den gleichen Weg zur Arbeit zu haben und in das gleiche Büro zu kommen. Ich stehe lieber in unterschiedlichen Staus und an unterschiedlichen Warteschlangen am Flughafen, als jeden Tag im Stau auf der A3. Dazu muss man Lust haben auf Flexibilität und auf viel Verschiedenes zu sehen. Es ist natürlich auch manchmal anstrengend nach einem zehn Stunden Tag noch nach Hause zu reisen und die halbe Stunde im Flieger noch am Laptop zu nutzen und abends um zehn erst zuhause zu sein.

Vorstius: Meinen Sie in dem Zusammenhang hat die Corona-Pandemie Auswirkungen? Vielleicht, dass sich mehr im Digitalen anspielt?

Janßen: Ja, definitiv. Wir hatten davor schon ein paar Remote-Assessmentcenter-Projekte, wo es schon in die Richtung ging. Da war der Fokus aber eher auf dem Senken des CO₂-Fußabdrucks und Reisezeit der Führungskräfte zu sparen. Da haben wir auch schon ein Developmentcenter remote durchgeführt. Das heißt das ist nicht ein Skype-Interview, sondern eine ganze Landschaft in dieser Plattform. Da kann man sich Video-Instruktionen anschauen, danach kommt ein Rollenspiel mit dem Berater und zum Schluss wird man interviewed. Daraus nimmt man Material für eine Case-Study. Da

waren viele sehr zögerlich und das kam auch eher vereinzelt vor, aber seit allen klar war, dass die Pandemie länger dauern wird als ein paar Monate, haben viele auch auf remote gewechselt und sehen jetzt wirklich, dass es funktioniert. Das kommt natürlich auch auf den Zweck an. Wenn man ein Training mit Trainees hat und im Vordergrund soll Netzwerken stehen oder ein zweitägiges Entwicklungszentrum mit Potentialträgern aus unterschiedlichen Ländern, die sich alle kennenlernen sollen und im Rahmen ihres Potentialträgerprogramms Networking betreiben, dann sind die Remote Assessmentcenters nicht die Lösung. Wenn man aber fünf unterschiedliche Menschen auf der ganzen Welt verteilt hat, dann kann man auch ein sechsstündiges Remote-Assessment durchführen um allen die Reisezeit zu ersparen. Die Trainings funktionieren sogar besser als wir gedacht haben, wobei es eher nicht die face-to-face-Trainings ersetzen wird. Vielleicht wird es bei ein paar Entwicklungsprogrammen so sein, gerade auch bei internationalen Programmen, dass zum Beispiel das dritte Modul dann remote stattfinden wird oder unter der Überschrift virtuelle Module. Andere Module sind in face-to-face einfach besser angelegt, dass man eben alle einfliegen lässt und abends die Kollegen zusammen noch im Hotel Zeit verbringen können. Das ist unsere Einschätzung gerade.

Seeliger: Das kann ich mir auch so vorstellen, dass auch die Hochschulen eine größere Flexibilität reinbringen werden auf längere Sicht.

Wann und wo lernt man das konzipieren von Übungen? Das ist das Umsetzen der Theorie in die Praxis.

Janßen: Ich überlege gerade selber, wie ich das gelernt habe. Dazu gab es keinen formalen Prozess, also kein Buch oder so. Es kommt viel durch Erfahrungen, selber in den Verfahren zu sehen, welches Mitarbeitergespräch, welches Teammeeting gut funktioniert. Welche Case-Study, die die Teilnehmer gerade lösen, differenziert wirklich zwischen den verschiedenen Teilnehmern? Wo hat man ein klares Bild hinsichtlich der Kompetenzen, aber auch wirklich ein rundes Bild, dass man das Gefühl hat den Teilnehmer gut zu kennen. Also seine Stärken und Schwächen in bestimmten Situationen vorher zu sehen. Deshalb ist es Hand in Hand gehend mit der Durchführung und der Konzeption, weil wenn man durchführt lernt man, was gut funktioniert, und wenn ich konzipiere, dann bin ich tiefer in den Übungen

drin und kann die besser durchführen. Das ist ein positives Hochschaukeln.

Seeliger: Das ist also nichts, was man im Studium gelernt hat?

Janßen: Das Konzipieren tatsächlich nicht.

Seeliger: Also ist das ein Learning-by-Doing. Das ist eine eigene Entwicklung, die man nach dem Studium noch machen muss. Haben Sie sich denn vorbereitet gefühlt gehabt durch Ihr Studium?

Janßen: Ich glaube ich war besser vorbereitet, als ich gedacht habe. Ich habe lange Zeit am Anfang gedacht, dass alles neu ist. Ich ging nur davon aus, dass es ein schönes und interessantes Studium gewesen ist, und dass man den Großteil im richtigen Leben nicht braucht. Mittlerweile merke ich immer mehr, dass viele Sachen einfach eine Basis sind. Das ist wie bei dem Säbelzahn tigerbeispiel. Letztens gab es ein Observer-Training, also für die Beobachter für Interviewführung, und da alles zu Bias, zu Heuristiken, zu Urteilsverzerrungen, wo ich gar nicht mehr gedacht habe, dass das für mich in der A und O Psychologie noch eine Rolle spielt. Da war das eine Grundlage gewesen, dass man weiß, wie der Mensch als kognitiver Geist ist, wie denkt der Mensch und welche Urteilsfehler macht er? Da hätte ich nicht im Studium gedacht, dass das später ein großer Teil sein wird im Beruf.

Seeliger: Die Aussage hört man immer wieder, dass man noch vieles im Beruf lernt, aber auch immer wieder auf Inhalte des Studiums zurückgreift. Das geht von Disziplin über das Grundwissen mit welchem man tagtäglich arbeitet und auch die Persönlichkeit, die sich im Studium herausbildet, diese Ich-Identität. Das kommt nicht unbedingt durch das Fachwissen, aber eben durch das Studium.

Janßen: Oder auch das man aktives Zuhören in einem klinischen Seminar gelernt hat. Das macht schon einen Unterschied, wenn das zur "DNA" wird. Eben nicht nur ein paar Modelle zu kennen, sondern zuhören zu wollen und Dinge über das Gegenüber zu erfahren. Bei Statistik dachte ich auch, dass ich das nie wieder brauchen würde. Wie haben jetzt einen Führungspersönlichkeitstest konzipiert und den normieren wir gerade. Darüber wird auch eine Masterarbeit geschrieben und da habe ich mir letztens alte Skalen angeschaut und war einfach froh, dass ich sowas nicht zum ersten Mal anschauen musste.

Vorstius: Ich glaube da können wir an der Uni auch noch besser werden, dass besser zu verkaufen. Ich glaube, dass ganz viel wie eben die Grundlagen zu einem gewissen Mindset führen und man sich das schleichend im Laufe des Studiums aneignet, ohne dass es einem bewusst ist. Ma kann im Nachhinein eine ganze Menge und hat Wissen und Fähigkeiten, die man auch anwenden kann. Der Anwendungsteil kommt im Bachelor-Master-System leider immer etwas kurz, weil er gerade im Bachelor eher auf Auswendiglernen und Reproduktion ausgelegt ist und nicht unbedingt das Wissen anzuwenden. Es ist aber schön zu hören, dass der Anwendungsschritt funktioniert, wenn man im Berufsleben steht.

Janßen: Ich hatte zumindest das Gefühl, dass das funktioniert hat. Allein das Statistikwissen, sodass man unterschiedliche Wahrscheinlichkeiten gut vergleichen kann.

Seeliger: Ich habe auf der Homepage von Profil M gelesen, dass Englisch auch als Voraussetzung gilt und man sich gut in Englisch ausdrücken können soll. Ist dann Voraussetzung, dass man Auslandserfahrung hat, also ein Auslandssemester gemacht hat?

Janßen: Nein, es ist keine formale Voraussetzung in dem Sinne, dass man sich sonst nicht bewerben kann oder keine Chance bekommt. Ich hatte auch kein ganzes Auslandssemester, aber ich habe mal ein halbes Jahr Work and Travel im Rahmen des Masters und ein sechswöchiges Praktikum im Ausland über eine Studentenplattform für Auslandspraktika gemacht. Da war ich dann in Indonesien an einer Schule und habe Englisch unterrichtet. Es wird zumindest gerne gesehen, wenn man im Ausland gewesen ist. Ich führe circa 20 bis 30 % in Englisch durch. Unsere Kunden sind zwar häufig deutsch, aber es handelt sich meist um internationale Gruppen. Oder es ist von Thyssen-Krupp der Standort in Indien. Auch um mal etwas anderes gesehen zu haben, mit mehr Offenheit auf unterschiedliche Kulturen zugehen zu können, dafür ist eine Auslandserfahrung sogar noch wichtiger als nur für die Sprache.

Seeliger: Also auch um die Persönlichkeit weiter zu bringen.

Janßen: Damit man mal in einer Situation gewesen ist, wo man nicht genau weiß, wie man sich verhalten muss, wo man nicht alles vorbereitet bekommen hat. Damit man einfach kreativ wird um Lösungen zu finden, wenn

man zum Beispiel in Bangkok ist und keiner Englisch spricht. Ich merke, dass mir das etwas gebracht hat um neue Situationen zu lösen. Da ist einfach ein höheres Vertrauen in die eigenen Kräfte vorhanden.

Seeliger: Also grundsätzlich ist das sinnvoll für den Berufseinstieg gewesen. Sechs Wochen an einer Schule Englisch in Indonesien unterrichten kann man schon unter soziales Engagement zählen. Glauben Sie, dass das den Arbeitgeber interessiert in Ihrer Branche? Weil es ja eher bei Ihnen darum geht den größten Nutzen aus Mitarbeitern und Kunden zu ziehen und nicht unbedingt um das seelische Wohlbefinden der Kunden. Also eher um Bilanzen so gesagt.

Janßen: Da möchte ich mal eben die Lanze brechen für Menschlichkeit in der Beratung. Beratung ist nicht gleich Beratung. Ich verstehe auch den Stereotyp, aber den gibt es eher aus den Strategieberatungen mit ihrer Ellenbogenmentalität, wo man sich vier Jahre durchkämpfen muss und dann ausgesorgt hat in der Firma. Profil M hat für sich die Mission, oder eher die Vision, Führung besser zu machen. Da ist das Schöne, dass man mit einzelnen Personen arbeiten kann wie im Coaching oder auch in der Therapie. Der Person geht es danach bestimmt besser und eventuell auch dem Umfeld der Person. Bei Führungskräften ist die Arbeit anders. Vielleicht sind die nicht sonderlich empathisch, kümmern sich nicht um das Wohl der Mitarbeiter und sind Führungskraft geworden, weil sie gut mit Zahlen umgehen können oder der oder die Beste auf dem Fachgebiet sind. Wenn man mit denen arbeitet und ein paar Methoden vermitteln kann, dann ist das ein riesen Schritt nach vorne. Beim ersten eigenen Reflektieren macht es meist klick bei denen. Dort hat man dann einen viel größeren Hebel als in der Therapie, da man die Situation des gesamten Teams verbessern kann. Deswegen finde ich es schön in meinem Bereich. Oder im Assessmentcenter, dort sieht man in den Rollenspielen, wie es in Wahrheit aussieht mit der Umgangsweise und der Kommunikation. Denn im Interview kann jeder behaupten das gut zu machen, aber im Rollenspiel zeigt sich, wer sich selber richtig einschätzen kann.

Seeliger: Das war eben eher eine provokant gemeinte Frage, aber es ist auch schön eine Haltung da auch wirklich zu sehen. Das ist der Grundhabitus, den die Psychologie da mit sich bringt. Eigentlich wollen wir eine kritische Grundhaltung der Menschen, wir wollen deren Verhalten verstehen und es sinnvoll verändern oder steuern können.

Janßen: Ja und zwei Drittel bei uns haben eine Coachingsausbildung, meist eine systemische Coachingsausbildung. Da geht es wirklich um das Zuhören, um Akzeptanz, um Empathie und ich glaube das hat jeder eingepflanzt. Deswegen mag der Begriff Berater sich ein bisschen mehr nach Ellenbogenmentalität anhören, zumindest in dem Bereich.

Seeliger: Ja, wir hatten eben schon das Thema Work-Life-Balance angeschnitten. Das hörte sich für mich erstmal ganz gut an mit den Home Office Tagen und den Büro Tagen und dann kam die Schilderung von den Zehn-Stunden-Tagen und dem abends noch nach Hause kommen. Das ist schon auch anstrengend, aber die Frage ist: Macht Ihnen ihr Beruf Spaß?

Janßen: Der macht mir total Spaß auch trotz des höheren Aufwandes. Ich habe eine Zeit lang als Praktikant und als Werksstudent im Recruiting gearbeitet. Dort habe ich sehen können, wie das Recruiting funktioniert und hatte auch meine ersten Kontakte zur Personalentwicklung. Ich finde das, was ich jetzt mache, ist sehr abwechslungsreich und theoretisch auch so spannend, und irgendwie immer am Zahn der Zeit. Beim Konfliktmanagement ist auch das zwanzigste oder hundertste Mal jedes Mal immer anders durch die Personen vor mir, andere Kultur, andere Sprache und dadurch bleibt es abwechslungsreich und macht mir sehr viel Spaß. Ich weiß aber auch, dass wenn man nur 40 Stunden die Woche machen will und einen richtigen Feierabend haben mit Handy und Laptop aus, dann wird man in meinem Feld nicht glücklich. Es sind schon viele Stunden im Positiven, viel Flexibilität, aber es ist nicht so, dass ich um 17 Uhr dann Feierabend habe und mich auslogge. Das positive ist da eben, dass ich sehr flexibel sein kann und ich mir das blocken kann ohne es mit jemandem Absprechen zu müssen. Ich kann Donnerstags dann vier Arzttermine haben, oder wenn ich Geburtstag habe, habe ich mir vorher nicht offiziell freigenommen, sondern mache einen Home Office Tag und blocke das so, dass die Kollegen das sehen. Mein Corona-Geburtstag war so, dass ich dann im Home Office war und einfach eine Runde spazieren gegangen bin. Das geht dann auch. Auf der anderen Seite ist es aber auch manchmal so, dass man gemeinsam an einem Projekt arbeitet und man muss den noch erreichen, dann ruft man noch um 19 Uhr an. Der war vielleicht den ganzen Tag im Developmentcenter und ist gerade auf dem Weg zum Flughafen, wo ich ein 20-minütiges Zeitfenster habe um mit ihm das

Projekt zu besprechen. Das macht man dann trotz Feierabend. Und wenn man ihn vorher nicht erreicht, dann eben nach der Landung um 22 Uhr oder auch am Wochenende. Dank Laptop und Handy kann man das auch von zu Hause machen. Dadurch wird dann die nächste Woche vielleicht etwas entspannter. Aber das kommt auch auf den Typen an, was man lieber machen möchte.

Seeliger: Also angestellt zu sein heißt nicht, dass man eine geregelte 40 Stunden Woche hat, sondern man ist immer noch sein eigener Chef und muss mit sich selbst verantwortungsvoll umgehen. Das Wochenende ist vielen heilig, dass es frei ist. Bei Ihnen aber nur, wenn es sich einrichten lässt. Wie lässt sich Familie und Privatleben mit diesem Wochenrhythmus vereinbaren?

Janßen: Es lässt sich vereinbaren, aber es ist selbstverantwortlich wie man das gestaltet. Davon ist alles abhängig. Ich habe keinen Chef, der kontrolliert, wie lange man im Büro gesessen hat oder dass man schon 40 Stunden in der Firma die Woche war und dann sagt, dass das Projekt später abgeschlossen wird. Das liegt schon zu 99,9 % bei mir selbst. Ich muss selber darauf achten, wie ich mit meinen Ressourcen haushalte. Ich hatte letztes auch mal eine Woche, wo durch die ganzen Remote-Umstellungen sehr schnell etwas passieren musste. Da habe ich auch am Samstag und Sonntag noch etwas gemacht. Sonntag war ich dann auch komplett fertig und ausgelaugt, aber ich wusste, dass es auch nur diese Woche so sein wird. Dann kann man die kommende Woche entspannter angehen lassen und sich auch noch mal den Freitag blocken und dann ich nehme mir den einfach frei. Das liegt alles in der eigenen Verantwortung. Ich finde es gut, dass wir in einer Kultur leben, wo darauf Acht gegeben wird. Ich habe in dieser Woche einem Kollegen eine Sprachnachricht geschickt und der hat direkt gesagt, dass ich mich erschöpft anhöre und hat nachgefragt. Es ist völlig ok zuzugeben, dass man sich nicht gut fühlt. Das passt auch gut zu unserer Philosophie: "Share Vulnerability". Wir wollen das auch bei Führungskräften normalerweise sehen, dass die sich verletzlich zeigen und nicht nur diese übermenschliche Vorbildfunktion haben. Auch Führungskräfte haben eine Work-Life-Balance und sollen sich um ihre Mitarbeiter kümmern, denn das macht uns menschlich und nahbar. Und da wir diese Kultur haben, finde ich das sehr hilfreich. Aber auch ich musste lernen "nein" zu sagen, denn das tut kein anderer für mich.

Seeliger: Das kann ich mir gut vorstellen.

Janßen: Wir haben bei uns sehr viele ambitionierte Kollegen, die Lust haben viel zu arbeiten und zu machen, wobei auch die ein Privatleben führen. Ich habe drei Kolleg*innen, die entweder selber gerade schwanger waren oder wo die Partnerin gerade ein Kind bekommen hat. Die arbeiten jetzt in Halbzeit und sind sehr flexibel durch die Arbeit im Home Office und sind dann nur noch einen Tag pro Woche beim Kunden vor Ort. Es gibt aber auch Kollegen, die sind vier Tage mindestens pro Woche beim Kunden, aber die haben darauf dann wirklich Lust. Ich habe zwar gesagt, dass ich Angestellter bin, aber wir werden sehr stark variable vergütet. Jeder muss für sich selber überlegen, ob das gerade mit Freundin und Freunden zu vereinbaren ist, dass man viel unterwegs ist. In vier Jahren möchte ich auch herunterfahren beispielsweise. Das ist möglich, da nichts in Stein gemeißelt ist, sondern sehr flexibel.

Seeliger: Gut, Arbeitszeit und Vertragsmodelle gibt es dann verschiedene und das ist eher Aushandlungssache. Gibt es noch Fragen von den Studierenden?

Publikum: Das ist eher eine Frage zum Studium. Ich bin selber in der Phase vom Wechsel in den Master. Noch stecke ich im Bachelor, aber nächstes Semester soll der Master kommen. Ich hatte auch überlegt mich in Köln zu bewerben. Wie war denn der Unterschied der beiden Universitäten? Wie anwendungsorientiert war der Master tatsächlich?

Janßen: Den Unterschied zwischen den beiden Universitäten fand ich total gering. Ich kann dir nicht sagen, was ich besser fand. Anwendungsorientiert war in Köln eher wenig. Natürlich war der Master anwendungsorientierter als der forschungsorientierte Master. Aber es ist nicht so, dass ich keine Methodenlehre mehr hatte, und dass man wirklich sehr viele Praktiker gemacht hat oder Projektarbeiten in Unternehmen oder ähnliches. Das war leider auch nicht der Fall. Es gab ein bisschen mehr Auswahlmöglichkeit in den Bereichen pädagogische Psychologie, A und O Psychologie und klinische Psychologie. Das Prädikat anwendungsorientiert verdient das Studium nicht zu 100%. Wenn man Wirtschaftspsychologie an einer Privathochschule studiert, wird man garantiert mehr in den Unternehmen sein und mehr von der Praxis mitbekommen. Dafür fehlen einem viele hilfreiche Sachen, die man nicht lernen

wird und es wird auch ein anderes Niveau des Studiums sein. Für mich war es sehr wichtig zwischen durch Praktika zu machen und Sachen auszuprobieren.

Publikum: Es gibt auch ein Pflichtpraktikum in dem Master und ich hatte schon erwartet, dass noch mal Diagnostik und Methodenlehre dran kommt genauso wie multivariate Verfahren, da das noch nicht im richtig im Bachelor behandelt wurde. Aber sind die Seminare kleiner oder immer noch eher überfüllt? Oder gibt es mehr Seminare, sodass man ein bisschen mehr Übung hat?

Janßen: Wir haben im klinischen Seminar noch ein bisschen mehr geübt, also dass wir auch mal Gespräche geführt haben und es gab noch ein Projektseminar, da hatte ich bei einem Medienunternehmen in Köln eine kleine Mitarbeiterumfrage gemacht. Da waren wir zu viert und haben über eineinhalb Semester das durchgeführt. Abschließend haben wir das Ganze auf der Mitarbeiterversammlung vorgestellt. Das war schon anwendungsorientiert, aber es war nicht so, dass es nur Anwendung war oder viel mehr als zuvor.

Vorstius: Insgesamt ist es so, dass es schon alles sehr ähnlich ist. Man bekommt aber ein paar andere Sichtweisen von unterschiedlichen Leuten, wenn man rumkommt. Das liegt einfach an den Leuten, die vertreten ihren Bereich mit einer bestimmten Sichtweise und legen verschiedene Schwerpunkte fest. Wenn man den Bachelor und Master an derselben Universität macht, dann bekommt man die gleichen Ansichtsweisen, nur in etwas anderer Form. Das wird ein bisschen vertieft, wird weiterführend dargeboten und auch in kleineren Gruppen. Also man lernt mit Sicherheit etwas, aber wenn man die Universität mal wechselt, dann bekommt man aus den anderen Bereichen mehr mit. Das kann in dem einen Bereich gut sein, in dem anderen Bereich nicht so gut, aber der Perspektivwechsel tut häufig gut. Aus persönlicher Sicht kann ich sagen, als ich damals nach dem Vordiplom die Universität gewechselt. Das war damals noch nicht so üblich, aber ich habe es auch nicht bereut von anderen Leuten noch mal andere Sachen zu hören und nicht nur das Gleiche nur in anders verpackt.

Janßen: Das stimmt absolut. Zum Beispiel in der Sozialpsychologie waren die Schwerpunkte komplett anders. An der einen Universität macht man viel zu Beziehungen

und Attraktivität und an der anderen Universität ist es wirklich Social Kognition. Die Social Kognition ist auch angegliedert mit den Wirtschaftswissenschaften und geht viel mehr in diesen Heuristikbereich und in diese Forschung. Das macht schon einen größeren Unterschied, welche Forschungsschwerpunkte die haben.

Seeliger: Meine nächste Frage wäre, ob man bei Profil M auch ein Praktikum machen kann? Könnte man da mitlaufen und sich mit ins Home Office setzen oder wie würde ein Praktikum in einem zentralorganisierten Unternehmen aussehen?

Janßen: In meinem Home Office war bisher noch kein Praktikant, aber Praktika vergeben wir auf jeden Fall. Wir haben normalerweise zwei bis drei Praktikanten in Wermelskirchen, die im Büro sitzen. Seit März haben wir erstmal keine Praktikanten mehr eingestellt wegen Kurzarbeit etc. Von daher macht eine Bewerbung schon Sinn, wobei wir in der momentanen Lage noch nicht planen können. Wir suchen aber auch immer Praktikanten, vor allem im Raum Wuppertal. Das Praktikum sieht generell so aus, dass man zu 50% die Back Office Tätigkeiten mitmacht und da die Assistenz unterstützt. Da kann man sich dann ansehen, wie man für ein Assessmentcenter packen muss, wie sehen die Mappen aus etc. Wir arbeiten mit einer Assessmentcenter-App, die wir entwickelt haben und die auf iPads geladen ist. Also auch hier: wie bespiele ich die iPads, wie sehe ich die verschiedenen Unterlagen darauf? Wie packt man für ein Training? Wie sieht die Terminvergabe aus? Dort darf man auch unterstützen. Die anderen 50% sind dann die Zusammenarbeit mit Beratern zu inhaltlichen Themen. Das ist wahrscheinlich das spannendste. Das kann zum Thema virtuelle Führung sein, wo man dann innerhalb von drei Tagen so schnell wie möglich so viel wie möglich recherchieren muss und dazu kommen noch Studien. Oder auch bei dem Test zu Führungskräften ist es so, dass man den einmal selber ausfüllt und schaut dann mit dem Berater zusammen, wie das passt und wie man die Items fand. Da darf man selber mit in die Konzeption gehen und Folien bearbeiten oder auch zu den inhaltlichen Themen mehr recherchieren. Da kann man auch mehr in die Tiefe gehen. Dazu hat keiner von uns Beratern Zeit, dafür sind Praktikanten sehr gut. Das habe ich als Juniorberater auch mit am spannendsten gefunden.

Seeliger: Das kann ich mir vorstellen, dass man bei so einen durchgetakteten Terminplan

die Recherchen irgendwann nicht mehr selber schafft.

Janßen: Natürlich darf man auch mal Termine begleiten im Praktikum. Einmal mit in ein Developmentcenter für 12 Teilnehmer, wo dann auch selber vier Berater und 12 Beobachter aus dem Unternehmen dabei sind. Da kann man beobachten, wie das organisiert wird und kann auch da in das Back Office gehen und gucken, was hinter den Kulissen noch so passiert. Dort einmal zu sitzen und eine Übung mit zu machen und zu gucken, wie alles in Action aussieht nachdem man ja schon das Rollenspiel Korrektur gelesen hat.

Seeliger: Das hört sich spannend an. Ich hoffe, dass das eine Information ist, die die Studierenden gebrauchen können. Gibt es bei Profil M gekoppelt mit dem Praktikum die Möglichkeit eine Bachelor- oder Masterthesis zu schreiben?

Janßen: Ja auf jeden Fall. Wir haben immer wieder Studierende die das machen. Ich hatte vorhin ja kurz gesagt, dass gerade eine Masterthesis bei uns geschrieben wird. Da ist das Thema die Normierung und Validierung eines selbst kreierten Tests. Da arbeiten wir sehr gerne zusammen mit den Studierenden. Es arbeiten ganz viele, die bei uns ihr Praktikum gemacht haben, jetzt als Werkstudent bei uns. Die sind dann einmal im Monat zwei Tage in einem Developmentcenter dabei, wo die dann das Back Office machen.

Seeliger: Das ist schön, wenn man sich schon früh ein Standbein aufbauen kann und weiß, was später auf einen zukommt im Beruf. Das macht dann den Wechsel in den Beruf auch einfacher.

Janßen: Diese Erfahrung kann ich sehr empfehlen. Ich wusste sehr schnell, dass ich im A und O Bereich arbeiten will und habe dann bei dem Recruiting im Konzern gemerkt, dass ich diesen Teil nicht sonderlich mag. Da wurde nur einmal im Jahr ein Assessmentcenter durchgeführt und der Rest waren Telefonate. Ich wusste da einfach, dass ich mehr inhaltlich arbeiten will und weniger Koordination und Abstimmung machen möchte. Das kann natürlich auch genau das Gegenteil sein, das haben wir auch häufig bei den Praktikanten. Die sehen uns Berater von einem zum nächsten Termin hetzen und wollen das selber einfach nicht später so haben. Das ist schwierig sich vorzustellen im Studium und da waren diese Erfahrungen Gold wert.

Seeliger: Gab es bei Ihnen je einen richtigen Bruch, dass Sie Ihre Entscheidung des Psychologiestudiums hinterfragt oder in Frage gestellt haben? War es nach dem Abitur von Anfang an klar, dass Sie Psychologie studieren wollen?

Janßen: Es war mir schon klar, dass ich das studieren wollte, aber einen Bruch gab es nicht. Ich hätte gerne früher schon gewusst, wo es später mit mir hingeht, aber zum Ende des Masters wusste ich schon sehr genau welchen Job ich haben möchte. Das einzige Hindernis war dann, dass in den meisten Stellenausschreibungen immer stand, dass man fünf Jahre Erfahrung in Führungskräftecoaching haben sollte und eine abgeschlossene Coachingausbildung vorausgesetzt wird. Wie kommt man dahin? Aber auch da gibt es Möglichkeiten. Bei mir hat es über den Juniorberater funktioniert, es hätte aber auch über den Einstieg im Unternehmen in der Personalentwicklung nebenberuflich als Trainer zu arbeiten geklappt. Ich gebe nebenbei an der Volkshochschule Trainings im Stressmanagement. Es gibt auf jeden Fall immer Wege. Deswegen hatte ich keinen klaren Bruch.

Seeliger: Wobei der Moment schon kurz da war, als Sie nicht wussten wie das mit der Berufserfahrung laufen soll. Ein bisschen Unsicherheit gehört wahrscheinlich schon grundsätzlich mit dazu. Durch den Master lassen Sie sich den Weg noch offen mit der Therapeutenausbildung. Die Idee ist da auch, dass Sie sich noch nicht für Ihr ganzes Leben festlegen wollen. Jede Erfahrung kommt da bausteinmäßig dazu und ob das immer nur gerade aus ist oder ein anderes Feld erkundet und mal nach rechts und links schaut, das macht menschlich. Das macht Biografien auch aus.

Janßen: Gerade diese Unsicherheit ist auch sehr menschlich. Dagegen hilft auch nur Ausprobieren. Auch wenn ich mal ein Praktikum in der Beratung hatte und wusste, wie das normalerweise abläuft, wurde ich in meinem Assessmentcenter kalt erwischt mit der Frage, wie das mir der Reisetätigkeit aussieht und ob man sich sein Leben so vorstellen kann. Da habe ich ehrlich geantwortet und gesagt, dass ich es mir vorstellen kann, aber es auch noch nicht genau weiß. Manche Sachen kann man nicht planen. Es kann sein, dass man plötzlich nicht mehr fliegen will, vielleicht aus umwelttechnischen Gründen und auch aus persönlichen. Unsicherheiten sind ganz

normal, vor allem beim Berufseinstieg. Auch ich war am Anfang unsicher. Ich habe eine Trainerausbildung gemacht und eine der Trainerinnen hatte auf den Arm tattooviert "ok dann halt so". Das fand ich zwar kein schönes Tattoo, aber der Spruch war gut. Dazu kurz ein Beispiel. Das war in der Zeit meiner Juniorberaterausbildung und ich hatte selber noch nichts durchgeführt. Das waren alles eher Hospitations- und Mit-Geh-Termine. Da werde ich morgens um sechs Uhr von einem aus der Geschäftsleitung angerufen und gefragt, ob ich an dem Tag nach Hannover fahren kann, da ich keine Termine hatte. Ich war etwas verdutzt, aber es ging darum eine erkrankte Kollegin zu vertreten und ich war die einzige mögliche Vertretung. Das war im Herbst, da werden alle HR-Budgets noch mal rausgehauen, da sind wir dann sehr viel im Einsatz. Ich sollte dann das Developmentcenter mit durchführen, zwei Kollegen seien schon vor Ort. Ich musste mich dann in mein Auto setzen und vier Stunden nach Hannover fahren. Dort hat mich die Kollegin ab sieben Uhr gebrieft, ab acht Uhr war sie selber im Verfahren. Ab acht Uhr hat mir die Praktikantin aus dem Büro die Aufgaben vorgelesen, da ich das Verfahren noch gar nicht kannte. Das war schon eine große Aufgabe und ich hatte im ersten Moment überlegt nein zu sagen, aber ich wollte es trotzdem versuchen. Der Tag ging bis 19 Uhr und ich bin danach noch wieder vier Stunden im Auto nach Hause gefahren. Danach war ich für drei Tage auch platt, aber ich habe gemerkt, dass ich das auch kann. Ich bin selber eher jemand, der gerne Sicherheit hat und auch gerne plant, aber sowas steht unter dem Motto des Berufseinstieges. Da ist es schön zu sehen, dass die Unsicherheit normal ist, aber dass man es trotzdem schafft, wie auf dem Tattoo "ok dann halt so".

Seeliger: Das ist eine sehr schöne Geschichte, die ich mir auf jeden Fall merken werde.

Janßen: Ich werde mir auch auf jeden Fall nicht vergessen, wie mich mein Chef dann auf dem Rückweg angerufen hat und mir mitgeteilt hat, dass alles funktioniert hat. Das war mehr als nur ein Sprung ins kalte Wasser.

Seeliger: Noch ein paar Reflexionsfragen zum Schluss: Ist Profil M ein Global Player oder ein Tante-Emma-Laden?

Publikum: Ich würde sagen, dass es sich um einen Global Player handelt. Profil M ist international sehr aktiv also habe ich daran keine Zweifel.

Seeliger: Gibt es Tante-Emma-Laden-Strukturen, Herr Janßen?

Janßen: Das Back Office kommt alles aus Hückeswagen, Wipperfurth und weitere Orte, von denen ich nie zuvor gehört habe. Da ist die Hälfte auch gefühlt miteinander verschwägert oder benachbart. Das könnte man vielleicht so bezeichnen. Aber insgesamt ist Profil M vollkommen ein Global Player.

Seeliger: Den Eindruck hatte ich jetzt auch, dass das auch ein Spagat ist, den Profil M da macht. Es ist zwar um ein regionales Unternehmen, aber jetzt hält es ja schon mit den Großen mit und arbeitet denen auch zu. Würden Sie unseren Referenten als verrückten Vogel oder als Musterschüler einstufen?

Publikum: Ich glaube, dass man in dem Beruf schon einen eignen Charakter mitbringen darf und seine eigene Linie fährt und sich nicht zu sehr anpasst. Wobei im Psychologiestudium muss man schon sehr gute Noten schreiben, damit man auch einen Masterplatz bekommt, also würde ich sagen ist es ein Mix aus beidem.

Seeliger: Die nächste Klassifizierungsfrage: Ist das ein Beruf für Freidenker oder eher für Bürostuhlakrobaten?

Publikum: Ich glaube man muss sehr kreativ sein in dem Beruf und auch sehr flexibel. Jeder Kunde ist völlig anders, aber ich denke man hat auch seine Strukturen, die man mitbringt oder mit welchem Modell man gerne arbeitet.

Janßen: Absolut. Wir haben bei uns auch viele die ohne diese Flexibilität gar nicht mehr leben könnten. Ich hätte früher auch nicht gedacht, dass ich auch zu diesem Bereich mal gehören würde, da ich mich eher als Analytiker bezeichnen würde. Wenn man viel Routine und auch Sicherheit braucht, damit man glücklich ist, dann passt der Bereich nicht zu einem.

Seeliger: Meine letzte Frage wäre: Brauch ich das noch oder kann das weg? Was haben Sie abseits von Ihren Studieninhalten erfahren? Was hat Sie motiviert oder was hat Sie überrascht? Was war neu?

Publikum: Ich selbst habe eine Ausbildung in einem etwas größeren Unternehmen gemacht, weswegen mir Assessmentcenter und so grundsätzlich die Selektion nicht unbekannt ist. Ich war da auch in der Marktforschung tätig, weswegen es heute für mich eher Überschneidungen gab, aber ich fand es sehr

schön etwas über den Berufseinstieg zu hören.
Tatsächlich mal eine Person zu sehen, die
auch noch jünger ist, sodass es noch aktuell
ist, was er über seinen Berufseinstieg erzählt
hat.

Seeliger: Danke für Ihre Aufmerksamkeit,
danke Herr Janßen für Ihre tollen
Ausführungen und danke auch an meinen
Kollegen Herrn Vorstius für die Co-Moderation.
Ich hoffe Sie konnten heute für sich etwas
mitnehmen.



Christoph Janßen
Photo: Linked In