

ZIELLANDKARTE

Theoretischer Hintergrund

Das Durchlaufen der Beratungsmodule des GUIDE-Modells soll unter anderem die berufliche Zielklarheit des Kunden stärken. Dabei sind in der Beratung möglichst autonome berufliche Ziele zu erarbeiten, also Ziele, welche die Werte und Interessen des Kunden widerspiegeln (Valero & Hirschi, 2017). Definierte kurz- und mittelfristige Ziele sollen mit langfristigen Zielen (Oberzielen) in Verbindung stehen resp. übereinstimmen - dann werden sie als persönlich sinnvoll wahrgenommen (Hirschi, in press; Stavemann, 2018).

Ziel des Arbeitsblattes

- Die einzelnen Punkte der Laufbahnplanung werden schriftlich festgehalten. Dadurch entstehen eine grössere Klarheit des Plans sowie eine stärkere Verpflichtung gegenüber dem Plan. Zudem kann später auf diese Punkte zurückgegriffen werden (Hirschi, 2011).
- Das erfolgreiche Ausarbeiten von Karrierezielen und -plänen stärkt die Motivation des Kunden und steigert seine psychologischen Ressourcen (Hoffnung, Optimismus, Selbstwirksamkeitsüberzeugung, Resilienz). Diese Faktoren wirken sich positiv auf die Zielerreichung aus (Hirschi, 2011).

Einsatz des Arbeitsblattes

Das Arbeitsblatt eignet sich besonders gut im A3-Format. Die Beratungsperson unterstützt den Kunden in der Erarbeitung der Ziellandkarte. Falls das Arbeitsblatt als Hausaufgabe mitgegeben wird, hält die Beratungsperson vorgängig mit dem Kunden das anzustrebende Ziel «Mein Ziel» in der Ziellandkarte fest und bespricht mit ihm die Anleitung auf S.1.

Es gibt verschiedene Anwendungsmöglichkeiten:

1. Als Endziel «Mein Ziel» wird ein **kurz-, mittel- oder langfristiges Berufsziel** eingetragen. Beispiele: «Ich bin auf das morgige Vorstellungsgespräch optimal vorbereitet.» «Im nächsten Sommer habe ich eine Lehrstelle als Carrosserielackierer.» «In drei Jahren erlange ich den Masterabschluss.» «Ich bin beruflich selbständig und kann die Erfahrungen aus meinen beiden Berufen einbringen.» «Ich habe eine Arbeit, die mich mit Freude erfüllt und in welcher ich einen Sinn erkenne.»

Ressourcen zur Zielerreichung, mögliche Hindernisse und Strategien, um die Hindernisse abzuschwächen, werden formuliert.

Welche Teilziele und Schritte sind - ausgehend von «Mein Ziel» - nötig, um zum Start zu gelangen? In der Beratung erarbeitete kurzfristigere berufliche Ziele lassen sich hier einfügen. Auch vereinbarte Massnahmen, welche sich aus den formulierten Strategien zum Überwinden von Hindernissen ergeben, werden in die Planung aufgenommen.

2. Die Ziellandkarte kann als Hilfsmittel eingesetzt werden, wenn in der Beratung berufliche Lösungen unter Berücksichtigung ausserberuflicher Lebensbereiche erarbeitet worden sind. Endziele sind in diesem Fall zwei langfristige Ziele aus verschiedenen Lebensbereichen. In der Beratung erarbeitete kurzfristigere Ziele und Schritte (insbesondere aus dem Arbeitsblatt «Lebensbereiche_Zielkonflikte lösen», 2. Modul), welche zur Erreichung beider Ziele dienen, lassen sich in die Ziellandkarte integrieren.

Weitere Anregungen zur Arbeit mit der Ziellandkarte:

- Ergänzend kann mit Wenn-Dann Plänen gearbeitet werden (→ Wenn-Dann Pläne, 3. Modul).
- Insbesondere beim Verfolgen von langfristigen Zielen kann es sich lohnen, Zwischenbilanzen einzuplanen.

- Die Beratungsperson fördert eine positive Haltung des Kunden seinem Laufbahnplan gegenüber (Hirschi, 2011): ermutigen zum kreativen Denken für mögliche Lösungswege, zusprechen von Mut und Vertrauen in eigene Fähigkeiten, aufzeigen von Vorbildern welche aus ähnlicher Situation heraus ein ähnliches Laufbahnziel erreicht haben (→ Liste «best practices», 2. Modul und/oder → Menschen, die mich inspirieren, 2. Modul) und durch Reflexion von negativen Einstellungen der Umsetzung gegenüber. (→ Innere Einstellungen, 2. Modul; → Hintergrundinformationen und Arbeitsmittel zur «Resilienzförderung», 2. Modul).



BEISPIEL

Anonymisiert und verändert

MEINE EINSTELLUNGEN

Ich freue mich auf den Weg: Der Weg ist das Ziel.

MEIN ZIEL:

Ich arbeite in einem multikulturellen Umfeld. Ich kann meine Erfahrungen als Lehrperson, mein Wissen im Bereich e-Learning, einbringen.

TEILZIELE:

- kurzfristig: Ich bin auf den Assessmenttag optimal vorbereitet und bestehe ihn.
- mittelfristig: Ich entwickle mich bei einer Airline beruflich weiter.

Teilziel: Ich entwickle mich bei einer Airline beruflich weiter (Funktionswechsel: z.B. Crew Training, Bildung, HR)

Bilanz nach 1 Jahr als Cabin Crew Member: Zielfortschritte? Inwiefern berufliches Netzwerk erweitert und Entwicklungsmöglichkeiten kennen gelernt? Pflege meiner privaten Kontakte? Braucht es Zielanpassungen? Gibt es Veränderungen bei meinen Ressourcen oder bei den Hindernissen? Gibt es neue nächste Schritte?

Wenn Assessment bestanden, dann:

- Auflösung meiner Wohnung
- Besprechen mit Familie, Freunden und Patenkindern, wie wir guten Kontakt aufrechterhalten können (privates Lebensziel)
- Start Grundkurs Cabin Crew Member (Datum)
- Kontakte im neuen Berufsfeld knüpfen und verschiedene Funktionen kennenlernen



Ausgangslage

In der Beratung erarbeitetes kurz- mittelfristiges Berufsziel: Cabin Crew Member

Cabin Crew Member bei Edelweiss Air Airlines: Meine Bewerbungsunterlagen und das Bewerbungsvideo haben überzeugt. Ich bin zur Aufnahmeprüfung eingeladen.

MEINE RESSOURCEN:

- Meine Aus- und Weiterbildung
- Berufserfahrung
- IT-Kenntnisse
- soziale Kompetenzen
- Belastbarkeit
- Flexibilität
- Unabhängigkeit
- Zutrauen

MÖGLICHE HINDERNISSE UND STRATEGIEN:

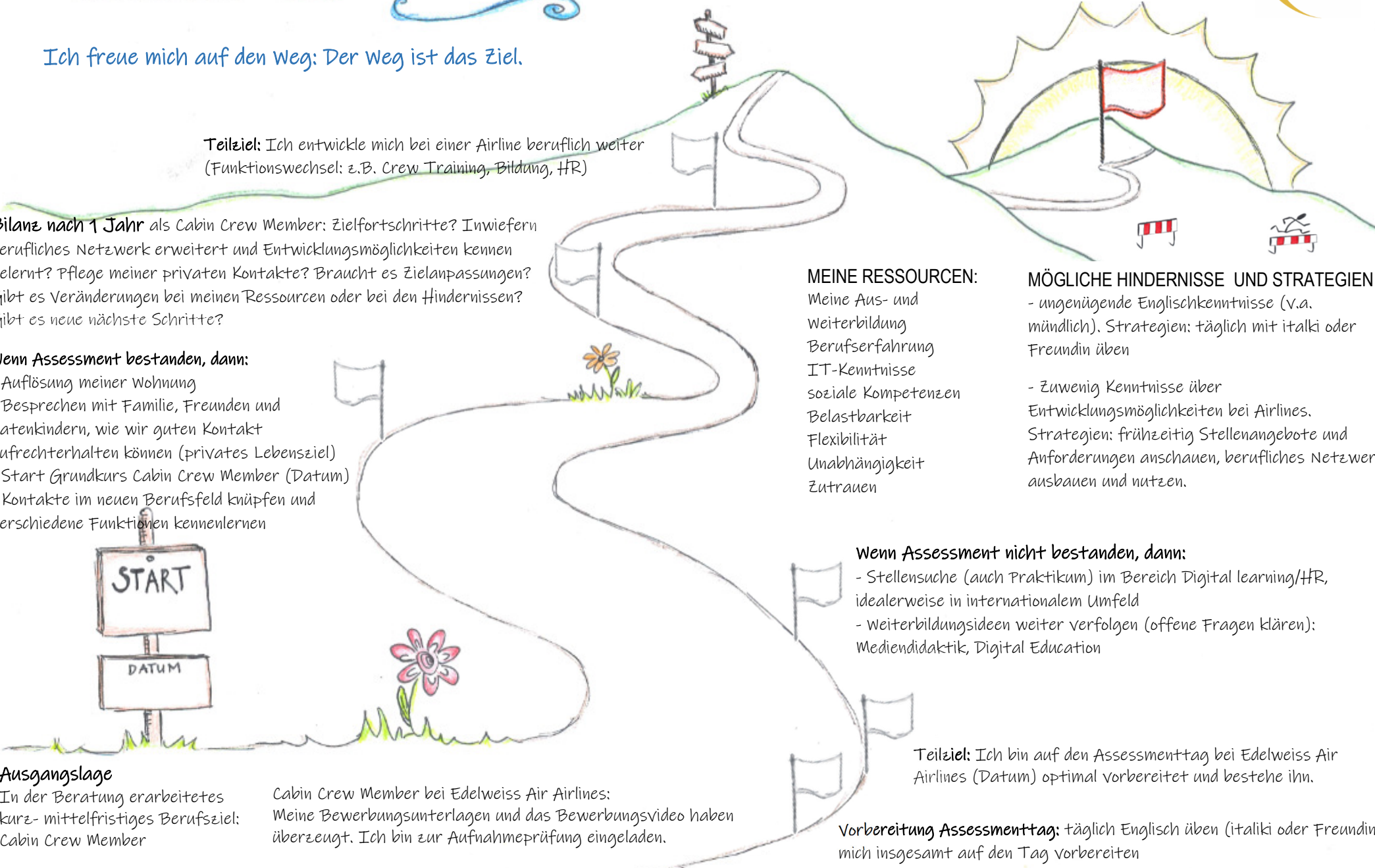
- ungenügende Englischkenntnisse (v.a. mündlich). Strategien: täglich mit italki oder Freundin üben
- Zuwenig Kenntnisse über Entwicklungsmöglichkeiten bei Airlines. Strategien: frühzeitig Stellenangebote und Anforderungen anschauen, berufliches Netzwerk ausbauen und nutzen.

Wenn Assessment nicht bestanden, dann:





- Stellensuche (auch Praktikum) im Bereich Digital learning/HR, idealerweise in internationalem Umfeld
- Weiterbildungsideen weiter verfolgen (offene Fragen klären): Mediendidaktik, Digital Education

Teilziel: Ich bin auf den Assessmenttag bei Edelweiss Air Airlines (Datum) optimal vorbereitet und bestehe ihn.

Vorbereitung Assessmenttag: täglich Englisch üben (italiki oder Freundin), mich insgesamt auf den Tag vorbereiten



ZIELLANDKARTE

1. Ich formuliere **MEIN ZIEL** , sofern möglich mit Zeitangabe. Mein Ziel formuliere ich in der Ich-Form, in der Gegenwartsform, positiv und mit Endzustand. Es soll ein Ziel sein, welches mich anspricht und motiviert. Welche motivierenden **Teilziele** führen mich zu meinem Ziel? Ich notiere sie.
2. **Persönliche Ressourcen sowie Ressourcen aus meinem Umfeld**, die mir beim Erreichen meines Ziels helfen, halte ich fest (z.B. Fähigkeiten, Durchhaltewille, berufliche Kontakte, Finanzen). Welche förderlichen Einstellungen helfen mir zur Zielerreichung? Ich schreibe eine positive Haltung, einen ermutigenden Leitsatz zum blauen Rückenwind in die Ziellandkarte.
3. Welche **Hindernisse** auf dem Weg zum Ziel könnten auftreten? Ich schreibe sie auf. 
4. Wie könnte ich jedes einzelne Hindernis überwinden? Ich notiere Ressourcen und hilfreiche Strategien, die mir dabei helfen könnten. Wären dafür allenfalls Ressourcen zu entwickeln? 
5. Ich stelle mir **MEIN ZIEL** möglichst konkret vor. Ausgehend von meinem Ziel schreibe ich nun die **Teilziele und notwendigen Schritte** auf den gezeichneten Weg, bis ich zum Start gelange. Ich trage die Teilziele und Schritte mit je einer Fahne  und möglichst mit Zeitangabe ein.

Hinweis: Meine Ziellandkarte soll bei Bedarf verändert und ergänzt werden.

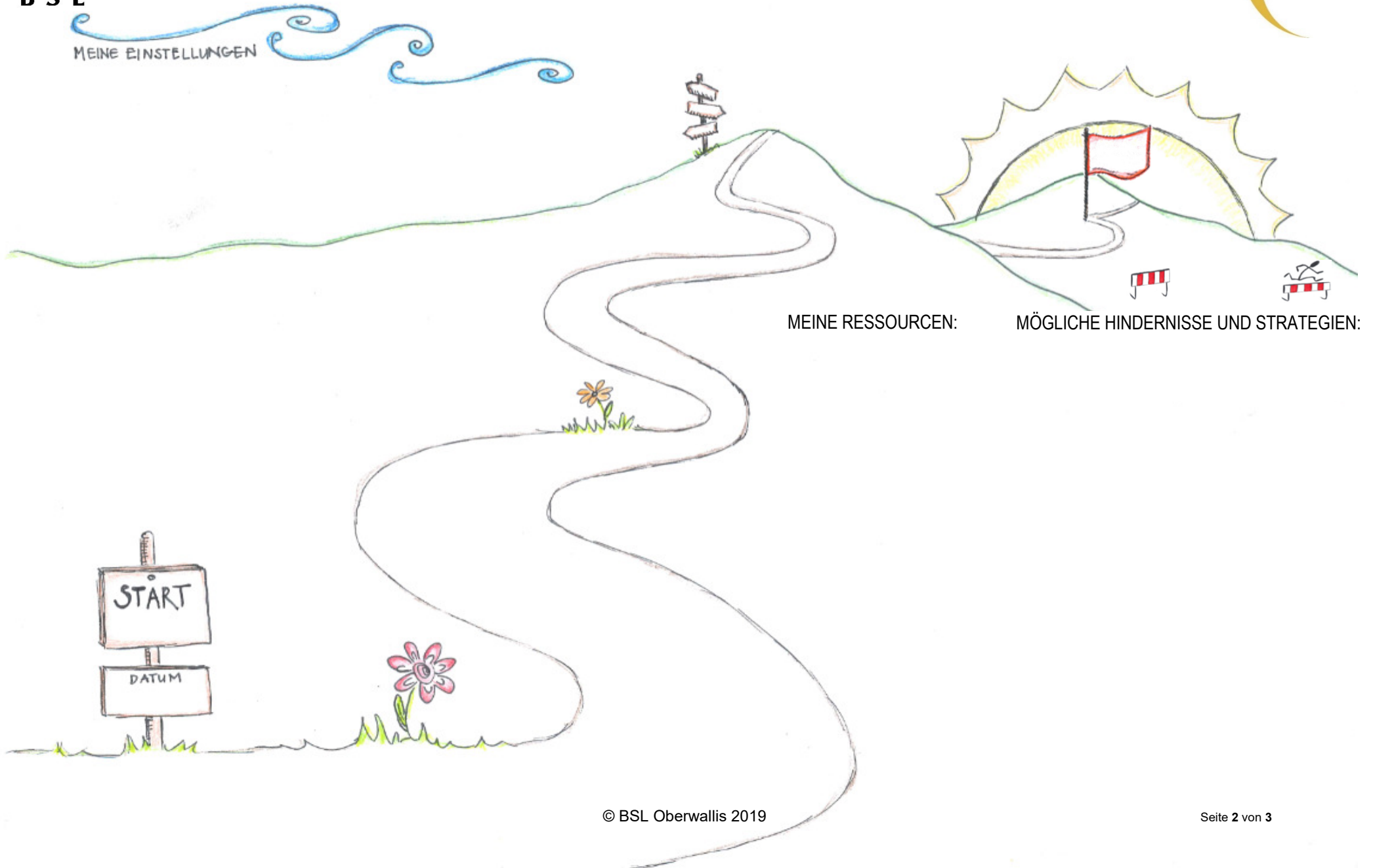


BSL

MEINE EINSTELLUNGEN

MEIN ZIEL:

TEILZIELE:





Wichtige Erkenntnisse aus meiner Ziellandkarte:

© BSL Oberwallis 2019

Quellen: Beratungskonzept BSL Oberwallis, 2018.

Brott, P. E. (2004). Constructivist assessment in career counseling. *Journal of Career Development*, 30(3), 189-200.

Hapkemeyer, J. (2012). Die Bedeutung beruflicher Zielklarheit im Studium: Eine empirische Annäherung (Doktorarbeit). Stiftung Universität Hildesheim. <https://www.zpid.de/redact/link.php?link=610349> (abgerufen am 11.07.2019)

Hirschi, A. (2011). Wirksames Karriere-Coaching: Ein Grundlagenmodell. In: *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 3 (18), pp. 301-315.

Hirschi, A. (2012). The career resources model: An integrative framework for career counsellors. In: *British Journal of Guidance & Counselling*, 40 (4), pp. 369-383.

Hirschi, A. (in press). Whole-Life Career Management: A Counseling Intervention Framework. In: *Career Development Quarterly*.

Hirschi, A. & Valero, D. (2014). Hoffnung als Karriere-Ressource. In: *Panorama*, Ausgabe 05/2014.

Stavemann, H.H. (2018). Weitblicker und Zielverfolger. Eigene Lebensziele bestimmen und erfolgreich umsetzen. Beltz: Weinheim Basel.

Valero D. & Hirschi A. (2017). Motivation beim Berufseinstieg. In: *Panorama*, Ausgabe 01/2017.