

MEINE LEBENSZIELE

Theoretischer Hintergrund

«Erst wenn man festgelegt hat, wo man irgendwann ankommen möchte, kann man damit beginnen, es auch mehr oder weniger konsequent und zielgerichtet zu verfolgen» (Stavemann, 2018, S. 13). Nach Stavemann (2018) ist es wichtig, zuerst Oberziele festzulegen. Nur die längerfristige Perspektive ermöglicht, sinnvolle kurzfristige Ziele zu erkennen.

Auf dieser übergeordneten Ebene geht es nebst den Werten auch um Identitäten (z. B. sich selbst als erfolgreichen Piloten sehen; sich selbst als fürsorglichen Familienvater sehen). Ziele sind auf der übergeordneten Ebene noch abstrakt und langfristig. Daraus können konkretere, mittel- und kurzfristige Ziele abgeleitet werden. Untergeordnete Ziele und Massnahmen werden dann als persönlich sinnvoll wahrgenommen, wenn sie mit Oberzielen in Verbindung stehen resp. ihnen nicht widersprechen (Hirschi, in press).

Stavemann (2018) unterscheidet u.a. zwischen Zeitpunktzielen und Zeitraumzielen. Zeitpunktziele werden zu einem bestimmten Zeitpunkt endgültig erreicht und erfordern danach keine Aktivitäten mehr (z. B. Abschluss einer Weiterbildung zu einem festgelegten Zeitpunkt). Nach deren Erreichung werden Zeitpunktziele «abgehakt» und es müssen neue gesucht werden, andernfalls kann eine innere Leere entstehen. Zeitraumziele hingegen erreicht man nie endgültig; man kann sie ein Leben lang verfolgen, wie z. B. Pflegen von Freundschaften. Es ist wichtig, den eigenen Lebenssinn auch an Zeitraumzielen festzumachen.

Ziele entspringen aus den verschiedenen Lebensrollen (Privat- und Arbeitsleben), welche ein Mensch innehat. Nicht nur der Rollenträger, sondern auch das Umfeld, stellt Erwartungen an die Rolle. Kunden sollten daher angeregt werden, Rollenerwartungen mit den entsprechenden Personen aus ihrem Umfeld zu besprechen und in die Zielformulierung miteinzubeziehen. Ausserberufliche Ziele entstehen oftmals durch Absprache mit Familienmitgliedern, während berufliche Ziele z. B. mit Vorgesetzten ausgehandelt werden (Hirschi et al., 2019).

Ziele aus den verschiedenen Rollen können in der Beratung erfasst und bei der Erarbeitung von beruflichen Lösungen berücksichtigt werden. Personen unterscheiden sich darin, wie stark sie ausserberufliche Bereiche (z. B. Familie, gesellschaftliches Engagement) bei der Laufbahnplanung und bei Laufbahnentscheidungen berücksichtigen. Die Studie von Hirschi et al. (2016) zeigt, dass es sich insgesamt lohnt, bei der Laufbahnplanung ausserberufliche Bereiche einzubeziehen. Personen mit stärkeren ausserberuflichen Orientierungen sind im erzielten Gehalt nicht benachteiligt. Sie sind zudem mit der Karriere und allgemein dem Leben zufriedener.

Nicht selten wird eine befriedigende Work-Life Balance sogar zu einem Kriterium für die passende Arbeitsstelle (Cartwright & Holmes, 2006).

Ziel des Arbeitsblattes

Der Kunde:

- erarbeitet und reflektiert persönliche langfristige Lebensziele.
- wird sich bewusst, welche Ziele (aus den verschiedenen Lebensrollen) sich gegenseitig fördern: ein Fortschritt auf dem Weg zum Ziel 1 erleichtert das Voranschreiten zum Ziel 2.
- erkennt Ziele (aus den verschiedenen Lebensrollen), welche sich gegenseitig behindern könnten.
- hält gewonnene Erkenntnisse für die weitere Laufbahnplanung fest.

Einsatz des Arbeitsblattes

Das Arbeitsblatt kann eingesetzt werden, wenn eine ganzheitliche Laufbahnberatung im Vordergrund steht. Das Finden von neuen beruflichen Lösungen unter Berücksichtigung anderer Lebensbereiche ist somit Teil des Beratungsziels.

Nach Möglichkeit setzt sich der Kunde vor dem Erarbeiten dieses Arbeitsblattes mit den eigenen Lebensrollen auseinander (→ Meine Lebensrollen, 2. Modul).

Nach Erarbeitung des Arbeitsblattes reflektiert die Beratungsperson mit dem Kunden seine langfristigen Ziele:

- Sind die Ziele aus eigener Kraft erreichbar?
- Hat sich der Kunde auf die zentralen, für ihn wirklich wichtigen Ziele pro Lebensbereich beschränkt?
- Ist die Verteilung der Ziele über die verschiedenen Lebensbereiche stimmig für den Kunden?
- Inwiefern könnten sich Ziele gegenseitig fördern oder behindern? Woran würde der Kunde dies erkennen?

Zeichnen sich zwischen zwei zentralen Zielen aus unterschiedlichen Lebensbereichen Zielkonflikte ab, sollten diese möglichst antizipiert resp. gelöst werden (→ Lebensbereiche_Zielkonflikte lösen, 2. Modul). Die daraus gewonnenen Erkenntnisse und erarbeiteten Massnahmen fliessen in die weitere Laufbahnplanung ein.

Je nach Ausgangslage des Kunden und Beratungsziel sind weitere Übungen, Tests sowie berufliche Erkundung notwendig. Im 4. Beratungsmodul können langfristige Ziele in Etappenziele zerlegt werden, wobei sich die in der Beratung erarbeiteten kurz- bis mittelfristigen Ziele und Massnahmen integrieren lassen sollten (→ Ziellandkarte, 4. Modul; → Handlungsplan, 4. Modul).

Quellen: Beratungskonzept BSL Oberwallis, 2018.

Cartwright & Holmes (2006). The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human Resource Management Review* (16), 199-208.

<https://www.sinnforschung.org/archives/1550> (abgerufen am 09.07.2019)

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., Herrmann, A., Nagy, N., & Spurk, D. (2016). All in the name of work? Nonwork orientations as predictors of salary, career satisfaction, and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 95–96, 45-57.

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

Hirschi, A., Shockley, K. M., & Zacher, H. (2019). Achieving work-family balance: An action regulation model. *Academy of Management Review*, 44(1), 150-171.

Schnell, T. (2016). *Psychologie des Lebenssinns*. Springer-Verlag: Berlin, Heidelberg.

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

https://www.unibe.ch/aktuell/medien/media_relations/archiv/news/2016/medienmitteilungen_2016/wer_die_familie_bei_der_karriereplanung_beruecksichtigt_lebt_zufriedener/index_ger.html (abgerufen am 09.07.2019)

MEINE LEBENSZIELE

Erst wenn ich festgelegt habe, wo ich irgendwann ankommen möchte, kann ich damit beginnen, etwas mehr oder weniger konsequent zu verfolgen. Langfristige Ziele sind oftmals noch vage. Es geht darum, herauszufinden, was mir in den verschiedenen Lebensbereichen (Beruf, Arbeit, Partnerschaft, Familie, Freunde, Hobbys usw.) besonders wichtig ist und wer ich sein möchte. Nur diese längerfristige Perspektive ermöglicht mir, sinnvolle kurzfristigere Ziele zu erkennen.

Für die nachfolgende Übung «Zeitpunkt meiner Pensionierung» benötige ich Zeit und Ruhe. Ich reise gedanklich in die Zukunft zum Zeitpunkt meiner Pensionierung. Ausgehend von meinem heutigen Wissensstand und meinen aktuellen Wertvorstellungen überlege ich mir, was ich in den verschiedenen Lebensbereichen bis zu meiner Pensionierung erreicht haben möchte. Ich denke dabei an meine Rollen, die ich in den verschiedenen Lebensbereichen einnehme.



ZEITPUNKT MEINER PENSIONIERUNG:

Was hat mich in meinem bisherigen Leben froh und zufrieden gemacht? Warum?

Was hat meinem bisherigen Leben Sinn gegeben? Und warum?

Welche sinnvollen Prioritäten habe ich in meinem Leben gesetzt? Wann habe ich sie gesetzt?

Welcher Wissens- und Erfahrungsschatz verleiht mir ein besonders gutes Gefühl?

Was habe ich in meinem Privatleben verwirklicht, worauf ich stolz bin?

Was habe ich beruflich verwirklicht, worauf ich stolz bin?

Welchen innersten beruflichen Wunsch konnte ich realisieren?

Drei Personen haben sich besondere Mühe gegeben und mir zur Pensionierung eine persönliche Karte geschrieben. Neben den guten Wünschen für den kommenden Lebensabschnitt schreiben sie, wie sie mich wahrnehmen, erleben und was sie besonders an mir schätzen. Was möchte ich, dass diese drei Personen über mich schreiben?

Eine Person aus meiner Familie

Eine Person aus meinem Berufsleben

Ein Freund oder eine Freundin

Nachdem ich die Fragen beantwortet habe, reise ich gedanklich wieder zurück ins «Hier und Jetzt». Ausgehend von meinen Antworten halte ich **meine wichtigsten langfristigen Ziele pro Lebensbereich** in untenstehender Tabelle fest: Welche zentralen langfristigen Ziele sollte ich ab heute verfolgen, um zum Zeitpunkt meiner Pensionierung zufrieden auf mein Leben zurück zu blicken?

Wichtig

Langfristige Ziele sind Vorhaben, die ich über mehrere Jahre erreichen oder gar ein ganzes Leben lang verfolgen möchte.

Ich formuliere langfristige Ziele, die **ich persönlich als wichtig und wertvoll** betrachte und die **ich aus eigener Kraft** erreichen kann.

Beispiele

Eine Person hat im Bereich «Partnerschaft, Familie, Freunde» als langfristiges Ziel notiert: Ich fördere meine Kinder in ihrer Selbständigkeit und bin für ihre Sorgen und Anliegen da.

Eine andere Person schreibt unter «Beruf, Arbeit/Laufbahn»: Ich verfüge über ein grosses Fachwissen und vielseitige Berufserfahrung, unter anderem im Ausland. Bei der Arbeit bin ich unabhängig.

Lebensbereich	Meine wichtigsten langfristigen Ziele
Partnerschaft Familie Freunde	
Beruf Arbeit / Laufbahn	
Ausserberufliches Engagement / Hobbys Freizeit	
Anderes	

In Anlehnung an Stavemann (2018)

Was fällt mir auf, wenn ich meine Lebensziele anschau?



Erkenne ich Ziele aus verschiedenen Lebensbereichen, die sich gegenseitig fördern? Ich verbinde sie mit einer grünen Linie und notiere, worin sie sich bereichern (z. B. Die im Leistungssport gewonnene mentale Stärke verhilft mir bei der Arbeit zu einem besseren Umgang mit Belastungen).

Erkenne ich Ziele aus den verschiedenen Lebensbereichen, die sich behindern könnten? Ich verbinde sie mit einer roten Linie und schreibe auf, worin der Konflikt bestehen könnte (z. B. Dienstreisen und Überstunden bei der Arbeit führen dazu, dass ich nicht genügend Zeit für meine Familie habe).

Erkenntnisse insgesamt für die weitere Laufbahnplanung

Quellen: Beratungskonzept BSL Oberwallis, 2018.

Abbildung Seite 1: <https://pixabay.com> (abgerufen am 19.08.2019)

Cartwright & Holmes (2006). The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human Resource Management Review* (16), 199-208.

<https://www.sinnforschung.org/archives/1550> (abgerufen am 09.07.2019)

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., Herrmann, A., Nagy, N., & Spurk, D. (2016). All in the name of work? Nonwork orientations as predictors of salary, career satisfaction, and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 95–96, 45-57.

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

Hirschi, A., Shockley, K. M., & Zacher, H. (2019). Achieving work-family balance: An action regulation model. *Academy of Management Review*, 44(1), 150-171.

Schnell, T. (2016). *Psychologie des Lebenssinns*. Springer-Verlag: Berlin, Heidelberg.

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

https://www.unibe.ch/aktuell/medien/media_relations/archiv/news/2016/medienmitteilungen_2016/wer_die_familie_bei_der_karriereplanung_beruecksichtigt_lebt_zufriedener/index_ger.html (abgerufen am 09.07.2019)