

# Modell „Ganzheitliche Laufbahnberatung“ von Andreas Hirschi

Universität Bern

Original Publikation:

**Hirschi, A. (2019). Whole-life career management: A counseling intervention framework. *The Career Development Quarterly*, in press.**

Verfügbar unter:

<http://www.andreashirschi.com/publicationsblog/2019/5/4/whole-life-career-management-a-counseling-intervention-framework>

## **Zusammenfassung**

Es ist allgemein anerkannt, dass Laufbahnmanagement und -beratung eine Berücksichtigung von Arbeit und Privatleben erfordern. Der Artikel stellt ein Interventionsmodell für die Berufs- und Laufbahnberatung dar, welches Kunden dabei unterstützt, ihre Laufbahn selbst zu steuern und eine Balance zwischen Arbeit und Privatleben zu erreichen. Basierend auf einem Handlungsregulationssansatz beinhaltet das Modell vier Phasen: (1) Klärung von Zielen in Arbeits und Privatleben; (2) Identifikation von Ressourcen und Hindernissen zur Zielerreichung; (3) Entwicklung von Handlungsstrategien zur Zielerreichung; und (4) Überwachung und Anpassung der Zielerreichung in Arbeit und Privatleben. Der Artikel skizziert die theoretischen Grundlagen dieses Interventionsmodells, stellt eine Fallstudie zur Verfügung, wie der Rahmen in der Einzelberatung angewendet werden kann, und gibt Beispiele für spezifische Interventionsinhalte. Das Interventionsmodell bietet eine Grundlage für die Praxis der Berufs- und Laufbahnberatung, um Kunden bei der Gestaltung ihrer Laufbahn unter Berücksichtigung von Arbeit und Privatleben zu unterstützen. Die Forschung kann das Interventionsmodell nutzen, um ein besseres Verständnis des beruflichen Selbstmanagements aus einer ganzheitlicheren Perspektive zu gewinnen.

Abbildung: Interventionsmodell der ganzheitlichen Laufbahnberatung (nach Hirschi, 2019)



**Tabelle: Phasen, Kernziele und Hauptaufgaben des Interventionsmodells „Ganzheitliche Laufbahnberatung“ für die Berufs- und Laufbahnberatung (nach Hirschi, 2019)**

<b>Phase</b>	<b>Kernziele</b> <b>Unterstützung der Kunden bei:</b>	<b>Hauptaufgaben</b>
<b>Stufe 1: Klärung von Zielen im Berufs- und Privatleben, sowie deren Zusammenhang</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Verständnis über die aktuell wichtigsten Lebensrollen erlangen</li> <li>•Klarheit schaffen, was die Kunden in ihrer Berufsrolle und in den wichtigsten Lebensrollen im Privatleben erreichen wollen</li> <li>•Einsicht erlangen, wie sich Ziele im Beruf und im Privatleben gegenseitig unterstützen oder behindern können</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Erstellung einer Liste von Lebensrollen und Beurteilung ihrer Wichtigkeit</li> <li>•Identifizierung von Zielen im Berufs- und Privatleben, indem über zentrale Ziele in jeder Lebensrolle nachgedacht wird</li> <li>•Feststellung der Erwartungen wichtiger Personen in Berufs- sowie Lebensrollen im Privatleben</li> <li>•Klärung der Rollengrenzen und Rollenpräferenzen</li> <li>•Identifikation von Zielkonflikten und unterstützenden Zielverbindungen über verschiedene Lebensrollen</li> </ul>
<b>Stufe 2: Identifikation von Ressourcen und Hindernissen in Hinsicht</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Verständnis über die verfügbaren persönlichen und kontextuellen Ressourcen erlangen, zur Erreichung der</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Identifikation von persönlichen Merkmalen und Kompetenzen, die einem helfen Ziele im Berufs- und Privatleben zu erreichen</li> </ul>

<p><b>auf Ziele im Berufs- und Privatleben</b></p>	<p>persönlichen Ziele im Berufs- und Privatleben beitragen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifikation von persönlichen und kontextuellen Hindernissen, die das Erreichen von Ziele im Berufs- und Privatleben erschweren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Feststellung von familiären, organisationalen und gesellschaftlichen Faktoren, die dazu beitragen Ziele im Berufs- und Privatleben zu erreichen</li> <li>• Identifikation von persönlichen und kontextuellen Hindernisse– einschliesslich der Bewertung, wie sich diese Hindernisse auf die Erreichung von Zielen im Berufs- und Privatleben auswirken</li> </ul>
<p><b>Stufe 3: Entwicklung von Handlungsstrategien zur Erreichung von Zielen im Berufs- und Privatleben</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifikation von spezifischen Handlungsschritten zur Erreichung von Zielen im Berufs- und Privatleben</li> <li>• Entwicklung von Handlungsstrategien zur Nutzung und Steigerung von Ressourcen</li> <li>• Entwicklung von Handlungsstrategien für den Umgang mit Hindernissen</li> <li>• Bei Bedarf: Priorisierung von Zielen im Berufs- und Privatleben</li> <li>• Änderung von Zielen im Berufs- und Privatleben und bei Bedarf Entwicklung neuer Ziele</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterteilung von längerfristigen und abstrakten Zielen in kurzfristige und spezifische Teilziele</li> <li>• Identifizierung alternativer Wege zur Erreichung von Zielen im Berufs- und Privatleben</li> <li>• Strategien bedenken, die einem helfen Hindernisse anzugehen</li> <li>• Identifizierung von Zielen im Berufs- und Privatleben, die vorübergehend zurückgestellt werden können</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formulierung neuer Ziele im Berufs- und Privatleben in Übereinstimmung mit derzeitigen Ressourcen und Hindernissen</li> </ul>
<b>Stufe 4: Überprüfung des Zielfortschritts und der Ziellanpassung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beobachtung von Veränderungen in Bezug auf Rollenerwartungen, Ressourcen und Hindernissen</li> <li>• Feststellung ob Handlungen mit den Plänen übereinstimmen</li> <li>• Feststellung ob Handlungen die gewünschten Auswirkungen haben</li> <li>• Festlegung wie auf Feedback zu reagieren ist</li> <li>• Bei Bedarf: Bewertung von Feedback und Anpassung von Zielen, Plänen und Verhaltensweisen auf der Grundlage von erhaltenem Feedback</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bestimmung wann und wie überprüft werden kann, ob Handlungen den Plänen entsprechen</li> <li>• Bestimmung wann und wie der Zielfortschritt bewertet werden soll</li> <li>• Bewertung wie Handlungspläne, basierend auf dem Feedback des Zielfortschritts und dem bisherigen Erreichen von Zielen, geändert werden können</li> <li>• Bewertung ob sich die Rollenerwartungen geändert haben und eine Anpassung der Ziele im Berufs- und Privatleben erforderlich ist</li> </ul>