

Wera Kalla

Bachelor Thesis

## Das Zürcher Ressourcen Modell (ZRM) in der Transferberatung

### Ausgangssituation und Fragestellung

In der Beratung von Arbeit suchenden TransfermitarbeiterInnen stellt das Erarbeiten von Zielen und das Erlernen von Selbstmanagementfähigkeiten im Bewerbungsprozess eine zentrale Aufgabe dar. Es zeigt sich, dass nicht jeder sein benanntes Ziel, Arbeit zu suchen auch umsetzen kann. Die Ursachen dafür sind vielfältig. Bewusste aber auch unbewusste Motive können die Arbeitssuche verhindern.

Die Betroffenen befinden sich außerdem in einem Veränderungsprozess, der im Hinblick auf die Zukunft neu gestaltet werden muss. Diese ungewisse Zukunft und der Bewerbungsprozess führen bei einigen zur Verunsicherung und/oder zu Ängsten, die Stress auslösen können, der die Handlungsfähigkeit der Betroffenen vorübergehend einschränkt.

Das ZRM ist ein ressourcenorientiertes Selbstmanagementtraining, das Menschen bei ihrer Zielumsetzung unterstützt, indem es auch ihre unbewussten Bedürfnisse berücksichtigt, die einer Zielumsetzung im Wege stehen. Im Rahmen ihres Projektes hat die Verfasserin einen Workshop konzipiert, dessen Kern das ZRM darstellt.

Es stellt sich die Frage inwieweit sich das ZRM in der Transferberatung eignet, um Transfermitarbeiter bei der Umsetzung ihrer Ziele zu unterstützen.

### Bachelor Thesis

Die Bachelor Thesis sucht Antworten auf diese Frage. Die Arbeit stellt zunächst den eher unbekanntem Beschäftigtertransfer vor und befasst sich mit den Grundlagen der Neurowissenschaften, der Zielpsychologie und dem ZRM. Ein Praxisteil stellt den durchgeführten Workshop vor.

Die Untersuchung, die die Forschungsfrage beantworten soll erfolgt über die Qualitative Forschung, da es auch um Aussagen darüber geht, wie die Transfermitarbeiterinnen die Arbeit mit dem ZRM erlebt haben und was genau bei der Umsetzung ihrer Ziele geholfen hat, um damit in der Transferberatung zielgerichtet weiterarbeiten zu können.

### Auswirkungen in der Praxis

In der Transferberatung liegt der Fokus überwiegend auf Arbeits- und Wissensvermittlung. Sie vernachlässigt psychosoziale Komponenten und neurowissenschaftliche Erkenntnisse aus der Zielpsychologie, um TransfermitarbeiterInnen erfolgreich bei ihrer Zielumsetzung (Arbeitsaufnahme) zu unterstützen. Arbeitsaufnahme wird häufig durch unbewusste Motive verhindert. Liegt der letzte Bewerbungsprozess länger zurück, müssen auch neue Handlungsmuster erlernt werden. In der Arbeit mit dem ZRM werden beide Störfaktoren berücksichtigt, die einer Arbeitsaufnahme im Wege stehen. Es würde zum einen die Beratungsqualität verbessern und bestenfalls die Vermittlung in Arbeit zur Folge haben. Somit wäre nicht nur das Ziel des Transfermitarbeiters erreicht, sondern auch das oberste Ziel der Transferberatung.

Wera Kalla

Bachelor Thesis

## The Zurich Resource Model (ZRM) in the Transferberatung

### Initial situation and question

In the progress of consulting job hunting employees, the main goals are the mediation of self-management skills within the process of applying for a new job. It becomes apparent that not every person can reach its goal, which is searching for a new job. This can be caused by several reasons. The job hunting person can be aware or unaware of the motives that prevent it from searching a new job.

The persons concerned are situated in a process of variation, which has to be remodelled with regard into the future. This uncertain future and the process of applying for a new job, can lead to uncertainty and/or fear. These feelings can cause stress, that limits the concerned person's capacity to act for a limited period of time.

The ZRM is a resource orientated self-management training, that supports persons in pursuing goals, by including the person's unaware needs, that prevent it from reaching its goals. Within the framework of its project the author designed a workshop, that is based on the ZRM.

The question is, whether the ZRM is suitable for the use in Transferberatung, especially if it is useful in supporting the employees in the pursuit of their goals, or not.

### Bachelor Thesis

This bachelor Thesis tries to find answers to that question. At the beginning the not well known process of Transferberatung is introduced. Furthermore, it deals with the neurosciences, psychology of goals and the ZRM. In another part the carried out workshop is presented.

The study, that should lead to answers to the main question of the research, is carried out via a qualitative research, because there should also be conclusions about, how the employees experienced working with the ZRM and what in detail was helpful for pursuing their goals, so that the Transferberatung can use this tools purposeful in future projects.

### Effect on practical work

Transferberatung mainly focuses on the placing in a new job and the transfer of knowledge. It neglects psychosocial components and neuroscientific findings from psychology of goals, in order to help the employees with finding a new job. Starting pursuing goals is often inhibited by motives that the employees are unaware of. If the employees have not applied for new jobs for a long time, new ways of acting have to be trained. While working with the ZRM the both disturbing factors, which prevent from starting the work progress, have been taken into consideration. It would improve the quality of work and at the best lead to a placing at a new job. Hence not only the goals of the employee would be reached, but also the main goal of Transferberatung.