

Wie man das Gehirn fürs Bewerbungsgespräch fit macht

Utl.: Zürcher Ressourcenmodell (ZRM) setzt auf Coaching durch Selbstcoaching und verknüpft psychologische Techniken mit Ergebnissen der Gehirnforschung - PRAXIS LEBENSTHEMEN bietet ZRM nun erstmalig in Wien an

Einen guten Job zu finden ist heute schwerer als je zuvor. In manchen Branchen drängen auf eine ausgeschriebene Stelle zig Bewerber. Für Arbeitgeber bedeutet es die (angenehme) Qual der Wahl, für den einzelnen Bewerber noch größeren Druck. Dieser erreicht seinen Höhepunkt, wenn es zum Vorstellungsgespräch geht. Fachliche Qualifikation, Persönlichkeit und gute Nerven - alles muss unter einen Hut gebracht werden. Für das Gehirn eine Mammutaufgabe. Eine effiziente Methode, die Herausforderung zu meistern, bietet das Zürcher Ressourcenmodell (ZRM), berichtet die PRAXIS LEBENSTHEMEN (<http://lebensthemen.at/>).

Wer zum Bewerbungsgespräch eingeladen wird, hat die (vermeintlich) größte Hürde auf dem Weg zum neuen Job bereits genommen. Nicht wissend, was einen beim Interview mit Personalchef und Abteilungsleitern erwartet, können die eigenen Nerven aber rasch zur noch größeren Barriere werden. Es muss gar nicht bis zum äußersten (Stammeln, Stottern etc.) kommen – die Angst davor reicht aus, dass das Gehirn blockiert ist. In ungewohnter Umgebung unbekannte Leute, die einen mit unerwarteten Fragen überraschen könnten, überzeugen müssen – das sorgt bei vielen Bewerbern dafür, dass sie nur mehr die Gefahren des Gesprächs und nicht mehr die Chance (ein neuer Job!) sehen. Dementsprechend nervös agieren sie und wirken dabei auf ihre Gegenüber alles andere als überzeugend.

"Zum Vorstellungsgespräch sollte man bekanntlich gut vorbereitet hinkommen. Dazu gehören auch die eigenen mentalen Ressourcen, die in sehr kurzer Zeit mit verschiedenen Formen von Stress zu Recht kommen müssen", erklärt die Psychologin Rosemarie Sedlacek. "Man kann das Gehirn für solche Situationen trainieren, wobei herkömmliche Methoden nicht immer geeignet sind. Entweder weil sie sie zu einseitig ansetzen oder die individuelle Motiv- und Persönlichkeitsstruktur zu wenig berücksichtigen. In der PRAXIS LEBENSTHEMEN setzen wir seit geraumer Zeit - als erste Institution in Wien! - auf das Zürcher Ressourcenmodell. In kurzer Zeit haben wir bei unseren Klienten damit bereits große Erfolge erzielen können!"

Beim Zürcher Ressourcenmodell werden jene natürlichen Trigger in der Gefühls- und Vorstellungswelt herausgearbeitet, die das Gehirn in Hinblick auf eine bestimmte Herausforderung positiv anregen. Ermittelt werden sie durch die

Arbeit mit speziellen Bildersets und Assoziationen. Dies geschieht im Rahmen eines standardisierten, wissenschaftlich geprüften Verfahrens. Die in Verknüpfung mit einem ausgewählten Bild gespeicherten Ideen und Motive stimulieren nun jene Bereiche auf der Großhirnrinde, die für gewöhnlich negative Verhaltensmuster hervorrufen, wenn (vermeintliche) Gefahr droht. Verantwortlich dafür sind so genannte "neuronale Netzwerke", die für die Etablierung von Automatismen sorgen. Etwa wenn eine unerwartete Frage beim Vorstellungsgespräch Verkrampfung auslöst, die im weiteren Verlauf des Interviews auch nicht mehr verschwindet. Hier helfen die beim ZRM erarbeiteten Aktivierungstrigger, um die entstehende Blockade zu durchbrechen bzw. gar nicht erst aufkommen zu lassen.

"Ein großer Vorteil des Zürcher Ressourcenmodells gegenüber anderen Methoden besteht darin, dass es Coaching zum Selbstcoaching leistet und auf bereits im Klienten vorhandene mentale Ressourcen zurückgreift. Bei vielen Menschen ist eine Sitzung ausreichend, um sie für das Eigentraining zu rüsten." ZRM, das psychologische Techniken mit Ergebnissen der Gehirnforschung verknüpft, lässt schon nach einigen Wochen Übung erhebliche Fortschritte sichtbar werden. Damit am Ende das Bewerbungsgespräch positiv verläuft und die Verabschiedung "wir melden uns bei Ihnen" die berechtigte Hoffnung entstehen lässt, dass man bald wiederkommt - an den neuen Arbeitsplatz...

ZRM, das sich nicht als Therapie versteht, wurde von der Psychologin Maja Storch und dem Sozialwissenschaftler Frank Krause an der Universität Zürich Mitte der 1990-iger Jahre entwickelt und seither laufend auf seine Wirksamkeit überprüft.