

# Im Kino mit dem Drama-Dreieck: Filme und Bilder als Lebensmodelle

**TRAINING/COACHING.** Neue und ungewöhnliche Methoden in der Berufsberatung.

VON CLAUDIA DABRINGER

Dieser Film zeichnet vielfach „Das wahre Leben“ nach: Ein Workaholic arbeitet 14 Stunden täglich und sieht seine Familien nur mehr nachts. Seine Gattin flüchtet in ihren Job als Galeristin, der 19-jährige Sohn schwelgt in seinen Hormonen. Der jüngere Sohn bastelt derweil in seinem Zimmer Bomben, mit denen er die Gartenskulpturen der Nachbarn sprengt. Eines Tages wird der Familienvater arbeitslos und fängt an, alles umzukrempeln. „Analysiert man diesen Film, birgt er viele Themen, die im Coaching beleuchtet und herausgearbeitet werden können: Work-Life-Balance, Beziehungslosigkeit oder Sprachlosigkeit beispielsweise“, erklärt Unternehmensberater und Coach Bernhard Moritz die von ihm erarbeitete Methode des cinematografischen Coachings.

Moritz arbeitet nicht mit klassischen Lehrfilmen, zieht aber gemeinsam mit seinen Klienten Lehren aus den Zelluloid-Streifen. „Die im Film gezeigten Reaktionen des Systems auf die mit dem Coachee assoziierte Filmperson ermöglicht, Lösungsstrategien zu entwickeln“, sagt Moritz. Nicht nur im Coaching, sondern auch im Training sei seine Methode einsetzbar, vor allem wenn es darum gehe, die Beobachtung zu schärfen, Verhaltensmuster zu analysieren und ihre Wirkung auf das System zu erforschen.

## Selbstheilung aktivieren

Die Methode des cinematografischen Coachings ist nur ein Beispiel in einem Markt, der stark in Bewegung ist und in dem viele Grenzen verschwimmen. Als Unterschied zwischen Training und Coaching lässt sich festhalten: Während beim Training viel mit Übungsanleitungen, Kontrolle und starken Vorgaben gearbeitet wird, bestimmt beim Coaching der Klient die Richtung. Schließlich basiert diese Methode darauf, durch geschicktes Fragen die „Selbstheilungskräfte“ zu aktivieren. „Coaching ist in den vergangenen Jahren immer beliebter geworden, weil viele Menschen verlernt haben, sich selbst zu reflektieren. Deshalb wollen sie verstärkt ihren ‚blinden Fleck‘ entdecken“, sagt Werner Vogelauer, Obmann der International Coaching Federation Austria.

Auf bestimmte Berufsgruppen eingrenzbar sei Coaching nicht, „denn wir verfolgen einen ganzheitlichen Ansatz. Reduziert man Coaching auf einen Beruf, artet es



**Symbolon-Team-Landschaft, nach einem Gemälde von Joseph Bidault:** Wo sich ein Teammitglied im Bild positioniert, hat keine festgelegte Bedeutung, sondern zeigt Stärken und Schwächen des Teams und die Art der Kommunikation. [Symbolon]

in Berufsbegleitung aus“, erklärt Vogelauer. Er hat einen Trend beobachtet, nämlich den zu Potenzialanalysen und Tests. „Die Einstiegssituationen können damit präzisiert werden, wenn sich Coach und Klient dadurch über die Fähigkeiten und Wertigkeiten klar werden. Allerdings erhält man damit so viele Fakten und Daten, dass man erst einmal die Spreu vom Weizen trennen muss“, erläutert Vogelauer.

## Sie befinden sich hier

Einstiegsszenarien der besonderen Art sind die Basis für das Personality Profile der Symbolon AG. Das Beratungs- und Trainingsunternehmen arbeitet mit Bildern: „Wir zeigen vor dem Coaching oder Training den Teilnehmern Bilder und bitten sie, sich darauf zu positionieren. Durch diese Voranalyse können wir gleich ins Thema einsteigen“, erklärt Geschäftsführerin Christine Kranz. Überall dort, wo Selbstfindung, die Wirkung auf Kunden oder Führungsstil ein Thema sind, kann diese Methode eingesetzt werden. „Bei Verkaufsschulungen, bei denen die Verkaufskompetenz oder der Verkaufsstil unter die Lupe genommen werden, erzielen wir

gute Ergebnisse“, sagt Kranz. Auch die Trinergy-Methode funktioniert sowohl im Coaching- als auch im Trainingsbereich.

Trinergy arbeitet mit einem sogenannten Drama-Dreieck, das aus den drei Positionen „Täter“, „Opfer“ und „Retter“ besteht und vor allem im Coaching die Rollen-

verteilung erklärt, die hinter jedem länger dauernden oder immer wiederkehrenden Konflikt steht. Im Training setzt sich das Dreieck konstruktiv aus den Themen „Muse“, „Macher“ und „Mentor“ zusammen: „Man kann diese auch mit ‚Lachen, Lernen und Lieben‘ übersetzen. Jeder gute Lehrer schafft es, seine Inhalte auf diese Weise an die Menschen zu bringen“, erklärt Roman Braun, Präsident von Trinergy International.

„Mit Menschen zu arbeiten bedeutet, sich ständig weiterzuentwickeln“, sagt Heike Reising, Vorsitzende des Verbands der Marketing- und Managementtrainer. So entwickeln sich die Trainer mit den Methoden und umgekehrt, und deshalb reagiere man auch auf die Klienten: „Bei Trainingsmüdigkeit wird immer häufiger die Form des Workshops eingesetzt, in dem mehr miteinander gearbeitet wird“, erklärt Reising.

Und weil Flexibilität den Arbeitsalltag eines Trainers zwischen Übungen und möglicher Verhaltensänderung bestimmt, gibt es auch keine generell zu empfehlende Ausbildung. „Psychologen etwa haben ein enormes Fachwissen, aber eventuell wenig Erfahrung in der beruflichen Praxis im Verkauf. Dem gelernter Verkäufer, der sein Herz für die Weitergabe von Wissen entdeckt hat, mangelt es vielleicht an methodischer didaktischer Ausbildung oder Theoriekenntnissen“, erläutert Reising.

## HISTORIE & Definition

Das **National Training Laboratory (NTL)** ist die Wiege der Gruppendynamik und der Organisationsentwicklung. Es wurde 1947 in Bethel (Maine) gegründet und entwickelte erstmals gruppenorientierte Methoden zum Lehren und Lernen.

**Coaching** ist ein Entwicklungsinstrument. Das Ziel formuliert der Coachee, der Coach begleitet den Coachee auf dem Weg als neutraler „Reise“-Gefährte.

[www.vmmt.at](http://www.vmmt.at) | [www.coaching.at](http://www.coaching.at)  
[www.coachingfederation.at](http://www.coachingfederation.at)  
[www.coachingdachverband.at](http://www.coachingdachverband.at)  
[www.cinemacoaching.at](http://www.cinemacoaching.at)