

Raus aus der Pessimismusfalle

Der erhobene Zeigefinger ist ein Auslaufmodell. Immer mehr Firmen setzen bei der Personalführung auf subtile, innovative Methoden - wie zum Beispiel das Unternehmenstheater der Friedrichshafener Diplompädagogin Irmgard Sollinger.

Klar: „Müller“ oder „Schmidt“ kommt nicht in Frage. Was aber ist mit „Weinmann“? Oder „Kraus“? Einen geeigneten Namen zu finden ist schwierig. Einen Namen, den niemand hat. Zumindest keiner der Mitarbeiter der Firmen, für die Irmgard Sollinger tätig ist. Und da es sich um Großunternehmen wie Siemens oder BMW handelt, ist aufwändiges Nachforschen angesagt, bevor es für „Hahnke“, „Stuckenberg“ oder „Munte“ grünes Licht gibt.

So heißen dann die Figuren in Sollingers Stücken. Schließlich soll sich kein Zuschauer auf Grund eines Namens direkt angesprochen fühlen. Ansprechen soll ihn vielmehr das Wesen der Figuren, der Inhalt der Aufführungen. Beides ist zwar fiktional, doch es basiert auf der Wirklichkeit. Auf der Wirklichkeit des Arbeitsalltags der Zuschauer.

Da freut sich auf der Theaterbühne beispielsweise ein leitender Angestellter über die bevorstehende Fusion mehrerer Unternehmensbereiche. Er hofft, die Karriereleiter noch weiter nach oben zu steigen. Die Sekretärin hingegen bekommt nur unklare Anweisungen und wettet, so ein großes Durcheinander habe sie noch nie erlebt. Der Meister wiederum fühlt sich übergangen: - „Wir kennen die Probleme, aber wir werden nicht gefragt, wir werden bloß informiert.“

Unzufriedenheit mit dem Management, Fehlzeiten, mangelnder Teamgeist. Irmgard Sollingers Stücke thematisieren die Probleme, die in Unternehmen durch Umstrukturierungen wie Fusionen auftreten. Die Betroffenen sitzen im Publikum. Und stehen gleichzeitig auf der Bühne, repräsentiert durch Schauspieler. „Ich versuche, konkrete Firmenprobleme in eingängige Geschichten zu verpacken“, erklärt Irmgard Sollinger. Dabei sollen die Mitarbeiter „mit einem lachenden und einem weinenden Auge“ ihren Arbeitsalltag betrachten. „Dieser Blickwinkel entkrampft und macht lösungsorientierte Gespräche möglich.“

Doch Offenheit ist nicht nur das Ziel des Unternehmenstheaters, sie ist auch dessen Voraussetzung: Die Entscheidungsträger in den Firmen müssen dieser ungewöhnlichen Methode der Personalführung offen gegen-

überstehen. Vom herablassenden Lächeln bis hin zu Reaktionen wie: „Wir haben ohnehin schon genug Theater“ kennt die 54-Jährige alle gängigen Vorurteile. Aber sie kennt eben auch aufgeschlossene Führungskräfte, etwa bei BMW: Der Konzern war der erste Auftraggeber der Lehrerin, die außer Germanistik und Mathematik Theaterpädagogik studiert und sich vor zehn Jahren selbstständig gemacht hat. Für die interne Vorstellung des damals neuen Fünfer-BMW kreierte Sollinger erfolgreich eine „inszenierte Präsentation“, bei der die Zahlen- und Faktenvermittlung immer wieder durch Spielszenen zum Thema Teamarbeit aufgelockert wurde.

Mittlerweile machen Produktinszenierungen etwa ein Drittel von Sollingers Arbeit aus. Der Großteil ihrer Kunden gibt bei der Friedrichshafenerin jedoch zehn- bis dreißigminütige Theaterstücke in Auftrag. Alternativ zu diesen Live-Präsentationen produziert Irmgard Sollinger auch „Business-Kino“: kurze Video-Spielfilme, die den Mitarbeitern immer wieder gezeigt werden können.

Aber bis es so weit ist, vergehen erst mal rund drei Monate. Und die beginnen immer mit einer intensiven Recherchephase: Irmgard Sollinger spricht mit allen Personen, die von der Thematik des geplanten Stücks betroffen sind. Dann schreibt sie gemein-



Humor, aber kein Friede-Freude-Eierkuchen-Prinzip: Irmgard Sollinger führt beim Unternehmenstheater stets selber Regie.

Bild: vat

sam mit zwei Autoren das Drehbuch und führt bei den Proben mit professionellen Schauspielern Regie.

Doch ihre Arbeit ist nicht nur zeit-, sondern auch kostenintensiv. Genau darin sieht Irmgard Sollinger einen der Vorteile des Unternehmenstheaters: „Wenn die Firmenleitung ein maßgeschneidertes Theaterstück für die Belegschaft in Auftrag gibt, erkennen die Mitarbeiter, dass sie und ihre Probleme ernst genommen werden.“ Probleme, für die Sollingers Geschichten jedoch keine fertigen Lösungen liefern. „Das Medium

Theater eignet sich vor allem hervorragend als Impulsgeber“, sagt Sollinger. Es rege das Gespräch zwischen den Betroffenen an und sei daher eine wichtige Voraussetzung für die Lösungsfindung.

Aus diesem Grund folgen Sollingers Stücke auch nie dem Friede-Freude-Eierkuchen-Prinzip. Alle Geschichten haben ein offenes Ende. Offen, aber hoffnungsvoll: „Die Theaterstücke tragen zu einer zuverlässigen Grundstimmung bei - so kommen die Mitarbeiter raus aus der Pessimismusfalle.“

Sandra Müller

Sonntag aktuell

Sonntagsausgabe von
Stuttgarter Zeitung,
Stuttgarter Nachrichten
u.v.a

2.11.2003