

Geleitwort

Die Bühne als Ort, an dem organisatorische Probleme verhandelt und diskutiert werden - in erstaunlich kurzer Zeit konnte diese zunächst eher exotisch anmutende Idee große Aufmerksamkeit auf sich ziehen. Unternehmenstheater ist heute ein geläufiger Begriff. Konkret sind damit szenische Aufführungen gemeint, die von professionellen Schauspielern vor einer speziellen Zielgruppe eines Unternehmens gezeigt werden. Im Zentrum steht jeweils ein bestimmtes Problem aus dem Unternehmensalltag, z.B. der Konflikt zwischen Vertrieb und Fertigung oder Reibereien zwischen dem Stammhaus und den Filialen. Probleme dieser Art werden in einem szenischen Text dramatisiert und vor genau der Gruppe gezeigt, die täglich mit diesem Problem zu tun hat. Verknüpft ist damit Idee, dass die externe verfremdete Betrachtung der eigenen täglichen Konfliktbahnen überraschende Zusichten auf alte Fragen erlaubt und neue Wege zur Konfliktlösung eröffnet. Insofern wird das Unternehmenstheater häufig in einem Atemzug mit organisatorischem Wandel genannt.

Das Unternehmenstheater hat seinen Ursprung in Frankreich, wo bereits in den 80er Jahren begonnen wurde, spezifische Theaterstücke für Unternehmen zu schreiben und aufzuführen. In Deutschland wächst das Interesse am Unternehmenstheater seit Anfang der 90er Jahre. Die bekannteste deutsche Unternehmenstheatergruppe "Visual" ist dieser Tage 10 Jahre alt geworden.

So stark auch das Interesse ist, so stark sind auch die Hemmnisse, von dieser ungewöhnlichen Form der Unternehmenskommunikation und Konfliktbearbeitung tatsächlich auch Gebrauch zu machen. Von Seiten der Praxis wird verständlicherweise immer wieder nach den Wirkungen gefragt und nach Studien, die sich mit den Wirkungen von Unternehmenstheater in belegbarer Form auseinander gesetzt haben. Bis vor kurzem war es so, dass hier von wissenschaftlicher Seite nicht viel anzubieten war. Dies hat sich nun geändert. Vorliegende Schrift präsentiert die erste - mir jedenfalls bekannte - empirische Studie zu den Wirkungen von Unternehmenstheater. Die Autorin untersucht im Rahmen von zwei Intensivfallstudien die Reaktionen auf die Theateraufführungen und versucht eine erste Einschätzung zu geben, ob sich die mit dem Unternehmenstheater verknüpften Erwartungen in der Praxis auch bestätigen lassen.

Nach einer sorgfältigen Aufarbeitung der vorhandenen Literatur zum Unternehmenstheater entwickelt Frau Dr. Teichmann einen anspruchsvollen Untersuchungsrahmen zur Beobachtung der Reaktionen und Verarbeitungsmuster, wie sie sich während und nach den Aufführungen zeigen. In lebendiger Form wird der Leser in die Entwicklung und Aufführung der Stücke eingeführt. Es ist erstaunlich und erfreulich, dass zwei Unternehmen und zwei

Theatergruppen bereit waren, einen so tiefen Einblick in ihre Arbeitsweise und ihre innerbetriebliche Konfliktarbeit zu gewähren. Dadurch vermittelt die Studie zugleich ein sehr anschauliches Bild von der Arbeitsweise und der Kooperation zwischen den Beteiligten.

Die Ergebnisse der Studie sind ermutigend, obwohl sich natürlich eine weitreichende Generalisierung bei zwei Fallstudien zunächst einmal verbietet. Mit Nachdruck verweist die Autorin auf die Notwendigkeit einer soliden Nacharbeit, damit sich aus der durch die Theateraufführung ausgelösten Irritation tatsächlich auch nachhaltige Veränderungsprozesse in den betroffenen Unternehmen entwickeln.

Die Arbeit von Frau Dr. Teichmann bietet anregende Einblicke in alle die Prozesse, die mit Unternehmenstheater-Inszenierungen verbunden sind und zeigt erstmals in systematisierter Form das Wirkungsgeschehen von solchen Theateraufführungen auf. Ich bin mir sicher, dass die Studie mit ihren interessanten Einsichten die Debatte um das Unternehmenstheater wesentlich anzureichern vermag. Es ist zu wünschen und zu hoffen, dass Frau Dr. Teichmann mit ihrer mutigen Pionierstudie das Tor geöffnet hat für weitere empirische Studien zum Unternehmenstheater und dadurch auch der Wandelforschung insgesamt neue Impulse gegeben werden können. Ich wünsche der Arbeit eine weite Verbreitung.

Univ.-Prof. Dr. Georg Schreyögg

Freie Universität Berlin

Vorwort

Zahlreiche Unternehmen haben erkannt, dass die Anpassung von Strategien, Prozessen und Strukturen allein nicht ausreicht, um erwünschte Veränderungen umfassend und nachhaltig zu realisieren. Stattdessen ist eine Kombination aus Maßnahmen erforderlich, die sowohl die tangiblen als auch die intangiblen Aspekte einer Organisation und ihrer Mitarbeiter berücksichtigt. Daher nutzen mittlerweile immer mehr Unternehmen neuartige Interventionsformen, die in stärkerem Maße auf die häufig vernachlässigten weichen Faktoren Einfluss nehmen sollen. Hierzu zählt auch das maßgeschneiderte Theater als eine Sonderform der bedarfsorientierten Theaterarbeit in Unternehmen, die im Verlaufe der letzten Jahre größere Aufmerksamkeit von Seiten der Wirtschaft wie der Medien auf sich zog.

Können maßgeschneiderte Theaterinszenierungen organisatorische Veränderungsinitiativen sinnvoll unterstützen? So lautet, vereinfacht formuliert, die Themenstellung des vorliegenden Buches, das als Dissertation des Fachbereiches Wirtschaftswissenschaften an der Freien Universität Berlin entstand. Neben der Vermittlung eines detaillierten Verständnisses von der praktischen Vorgehensweise und der Identifizierung möglicher Erfolgsfaktoren liegt der Fokus der Untersuchung auf der Erarbeitung von Hypothesen zur Wirkung von maßgeschneidertem Theater in Unternehmen. Um der Komplexität des Gegenstandes gerecht zu werden, wurde ein interdisziplinäres Vorgehen gewählt, das sowohl theoretische Überlegungen zum organisatorischen Wandel berücksichtigt als auch rezeptionsästhetische Gedankengänge aus der Theaterforschung einbezieht.

Einen wesentlichen Schwerpunkt der Dissertation bilden zwei ausführliche Fallstudien, in denen die Konzeption und die Wirkung von maßgeschneidertem Theater unter Rückgriff auf Ansätze der neueren Evaluationsforschung empirisch analysiert und bewertet werden. Obwohl die Ergebnisse der Arbeit keinen Anspruch auf Allgemeingültigkeit erheben, liefern sie wesentliche Hinweise für ein besseres Verständnis der komplexen Zusammenhänge, Chancen und Herausforderungen beim Einsatz von maßgeschneidertem Theater als eine aussichtsreiche Form der Förderung organisatorischen Wandels. Es bleibt zu hoffen, dass sein Potenzial in der unternehmerischen Praxis weiterhin erkannt und entsprechend genutzt wird.

All jenen, die zur Entstehung der vorliegenden Arbeit beigetragen haben, möchte ich an dieser Stelle herzlich danken. Mein besonderer Dank gilt Herrn Prof. Dr. Georg Schreyögg, der nicht nur die Anregung zu dieser spannenden Themenstellung gab, sondern durch seine konstruktive Kritik den Fortgang der Arbeit maßgeblich förderte. Für die Übernahme des Koreferates möchte ich Herrn Prof. Dr. Michael Stitzel meinen Dank aussprechen.

Ohne die Kooperation verschiedener Unternehmen und Theaterveranstalter hätte diese Arbeit niemals entstehen können. Daher danke ich insbesondere den beiden Anbietern von maßgeschneiderten Theateraufführungen, die mir nicht nur tiefe Einblicke in ihre eigene Arbeitsweise gewährt, sondern auch den direkten Zugang zu ihren Kunden ermöglicht haben. Gleichzeitig danke ich den Verantwortlichen und den Mitarbeitern der in den Fallstudien betrachteten Unternehmen für die Offenheit und das Vertrauen, das sie mir bei meinen Recherchen und Interviews entgegengebracht haben.

Nicht zuletzt gilt mein Dank meinen Kollegen bei McKinsey&Company für ihre inhaltliche Unterstützung und meinen lieben Freunden für ihre Diskussionsfreude und ihre Geduld mit der Autorin in den Höhen und Tiefen während der Entstehung der Dissertation. Doch gewidmet sei diese Arbeit meinen Eltern Heinz und Marianne Teichmann als ein kleines Zeichen meiner Dankbarkeit für ihre andauernde und bedingungslose Unterstützung in allen Phasen meines beruflichen und privaten Lebens.

Stefanie Teichmann