



Ein Besuch im Zirkus. Bunte Lichter, strahlende Farben, exotische Gerüche, atemlose Spannung und erlösende Scherze. Alles ist wohl organisiert – der Zirkus ist ein wirtschaftliches Unternehmen und unter der Zirkuskuppel laufen Prozesse ab, die für jedes Unternehmen grundsätzlich sind: Kooperation und Teamarbeit, Kommunikation und Führung, Kundenorientierung sowie Problemlösung. Die DIS AG nutzte das Projekt „Business Circus“, um 200 Führungskräften neue Impulse zu geben.

Konfliktmanagement im Zirkuszelt

Die DIS AG, eine Zeitarbeitsfirma mit 165 Niederlassungen, nutzte unter Anleitung des Theaterpädagogischen Zentrum Köln (TPZ) sowohl Unternehmenstheater als auch zirkensischen Methoden. Es begann mit einer harmlosen Anfrage im Herbst 2002: Unternehmenstheater? Was verbirgt sich dahinter und ist das geeignet für eine eintägige Veranstaltung mit 200 Führungskräften? Welche Ziele sind realistisch? Ist es mehr Event oder Incentive oder gar Problembewältigung? Lässt sich mit dieser Methode der Teamgeist neu beleben? „Theater-, Zirkus- oder Opernbesu-

che, spontane Sketche, die als Ergebnisse von Workshops auf die Beine gestellt wurden, gehören zu unseren Tagungen wie ein guter Wein zum Essen und sind nicht mehr wegzudenken“, sagt Nina Kumpovic von der DIS AG. „Umso neugieriger machte uns die Idee, Theater als Instrument zu nutzen, um kritische Themen zu verarbeiten. Dies war in der Tat neu und erklärungsbedürftig für uns.“

Personalentwicklung mit zirkensischen Methoden ist der Aufenthalt in einer ungewohnten, kreativ anregenden Umgebung. Eine Umgebung, in der bisherige Fachkompetenzen kaum greifen. Hier werden Aufgaben neu gestellt, Kompetenzen neu erarbeitet und Gruppen neu definiert.

Bei der DIS werden Zweifel laut, ob ein Theater- und Zirkusprojekt dem Problem Arbeitsplatzsicherheit gerecht wird. Nach ersten Vorbereitungsmeetings mit verschiedenen Mitarbeitern der Geschäftsleitung entschied sich das Unternehmen für die ungewöhnliche Methode. In einem Kölner Großhotel wurden 15 Konferenzräume zu Trainingsräumen für Theater und Zirkus umfunktioniert. Und abends zur Showtime wurde eine alte Fabrik angemietet, ausgestattet für Veranstaltungen aller Art.

Der erste Tag: Meeting aller Niederlassungsleiter, Geschäftsbericht, Vorstandsbericht, Aussprache. Die großen Themen und Konflikte, die die Motivation, das Wohlbefinden der Mitarbeiter und damit das Geschäftsergebnis in einer Firma dramatisch beeinflussen, werden schnell und deutlich sichtbar. Das TPZ hat inkognito Beobachter entsandt, um sowohl ein Stimmungsbild zu erhalten als auch Stichworte zusammenzutragen, aus denen die gemeinsame Arbeit in den Workshops am nächsten Tag entwickelt wird, zum Beispiel Welle – Gegenwind – Notbremse, Stärke – Verbund – Richtung, Lokführer – Widerspruch – Ziele, Herz – Verstand – Verantwortung, Titanic – Fujiama – Schwarzwald, Maßnahmen – Standing – Perspektiven.

Stimmungsbilder sammeln

Das Ziel für den eintägigen Workshop ist, sich den großen Themen und Konflikten nicht in der gewohnten Form anzunähern. Sie sollen nicht vom Kopf her angegangen werden, also nicht in Form von Kognition und Sprache, sondern aus dem Bauch heraus in einer körperlichen, emotionalen Art und Weise. Die Themen sollen in eine andere Sprache übersetzt werden, um sie greifbar und begreifbar zu machen. Und dies für jeden, der teilnimmt.



Autoren

Katja Tornau, Projektleiterin bei Soencksen & Teilhaber GmbH, Telefon: 05435 / 902266, tornau@soencksen.de



Uwe Schäfer-Remmele, Geschäftsführer des ZAK Zirkus und Artistikzentrum Köln, Telefon: 0221 / 7021678, info@zak-koeln.com



Der zweite Tag: Morgentliche Generalversammlung, die nichts ahnenden Mitarbeiter finden sich plötzlich in einer theatralen Aufwärmübung wieder, die sie gemeinsam in Bewegung bringt. Die Workshopleiter stellen ihre Workshops vor. Jeder Mitarbeiter wählt einen von 14 Workshops (Theater, Akrobatik, Clownerie, Pantomime und andere), die mit den tags zuvor diskutierten Problemstellungen auf den ersten Blick nichts zu tun haben. Zwei Mitarbeiter finden sich sofort, die sich auf die Moderation der für den Abend geplanten Show vorbereiten wollen.

Theatrales Aufwärmen

Mit der Abendshow sollen die Ergebnisse der Workshop-Gruppen vermittelt werden. Die momentane Situation des Unternehmens wird in verschiedenen „Sprachen“ festgehalten, alle Mitarbeiter können erleben, wie unterschiedlich die Konflikte wahrgenommen werden. Das führt zu einer besseren Verarbeitung problematischer Situationen und gibt die Möglichkeit zur konstruktiven Auseinandersetzung.

Professionelle Theaterleute, Zirkusartisten, Musiker und Tänzer führen bunt gemischte Kleingruppen in einer dreistündigen Aufwärm- und Erprobungsphase an die vielfältigen Ausdrucksmöglichkeiten der darstellenden Künste heran.

Niederlassungsleiter, Mitglieder des Vorstandes und alle anderen Beteiligten finden sich auf demselben Drahtseil wieder, fallen einander lachend und schwitzend in die Arme, wenn eine Aufgabenstellung erfolgreich bewältigt wurde, entwickeln sich zu „Rappern“ oder ziehen die sprachlose Pantomime vor.

Während des Seminars finden die Teilnehmer wieder Vertrauen zueinander. Sie übernehmen die Verantwortung sowohl für sich

Die Mitarbeiter versuchen ihre Themen und Konflikte durch den Clown sprechen zu lassen.

als auch für andere und spüren die Synergieeffekte, die im Team für Erfolg sorgen. Besonders deutlich wird das am Beispiel der Menschenpyramide – ein Klassiker. Zweistöckig oder dreistöckig, – die Merkmale sind stets gleich: sich aufeinander verlassen, Teamarbeit, abgestimmte Bewegungen, sich gegenseitig stützen und halten.

Im zweiten Schritt lernen die Teilnehmer ihre am Vortag lokalisierten Probleme mit den neu erworbenen künstlerischen Mitteln präzise auszudrücken und als kleines Ensemble die Erkenntnisse szenisch darzustellen. Der Stichwortkatalog gibt jetzt die richtigen Impulse: Wie können diese Assoziationen in Bewegung und Aktion umformuliert werden? Die Mitarbeiter werden kreativ, versuchen ihre Themen und die Konflikte durch den Clown sprechen zu lassen, in einer Akrobatiknummer zu demonstrieren oder in der Pantomime zu präsentieren. Das, was vorher als diffuse Stimmung und Spannung an der Oberfläche zu sehen war, wird greifbar.

Verborgene Talente

Am Abend in passender Umgebung die große Show. Zusammengestellt unter professioneller Regie und mit der entsprechenden Licht- und Theatertechnik ausgestattet, werden die Szenen öffentlich gemacht. Jeder ist Zuschauer und Akteur zugleich. Da alle Gruppen die gleichen Ausgangsimpulse hatten, ist die Spannung sehr groß, wie die jeweils anderen Gruppen die Themen angepackt und verpackt haben. Die Überraschung ist groß, wie deutlich und unterhaltsam diese Sprachen, sowohl die des Theaters als auch die

des Zirkus', sind und welche Talente bislang im Verborgenen schlummerten. Dinge, die verbal oft hart und unversöhnlich klingen, werden durch die gewählten Formen leichter vermittelt und angenommen. Tief gehendes Eis beginnt zu knacken. Applaus. Das Ziel ist erreicht. Nina Kumpovic: „Mittels der Sprache des Theaters haben wir es geschafft, kritische Themen zu verarbeiten, Mitarbeiter zu motivieren und eine bessere Identität zum Unternehmen aufzubauen. Eine Investition, die sich lohnt hat.“

Mit Hilfe des Business Circus werden – wie bei der DIS AG – Probleme, Stimmungen und Themen greifbar. Durch den kreativen zirkusischen Umgang mit problematischen Situationen wird die kognitive Auseinandersetzung erst einmal umgangen. Ebenso werden Zukunftsvisionen geschaffen, die gerade durch die körperliche, emotionale Erfahrung eine ganz eigene Dynamik entwickeln. Durch den Einsatz von moderierten Reflektionsphasen werden die Erlebnisse und Lernprozesse kognitiv aufgearbeitet, zurück in die Sprache transferiert und daraus Handlungsalternativen für den Berufsalltag formuliert. Der Transfer wird durch die Zusammenarbeit von professionellen Artisten und Personalentwicklern gewährleistet.

Anzeige